

**Accord de transformation des emplois et des compétences
au sein de Mobilize Beyond Automotive de l'entreprise
Renault s.a.s**

du 17 décembre 2025

ENTRE

Renault s.a.s

Représentée par Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par Mme Perla MELCHERTS

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD



C.F.E-C.G.C.

représentée par M. Laurent MAUDUIT

F.O.

représentée par M. Guillaume ODOUX



Préambule :

Fondée en 2021, Mobilize Beyond Automotive (MBA) a été conçue comme un laboratoire d'innovations, au service de la stratégie de diversification des activités de Renault Group.

MBA se compose de 4 activités :

- **L'énergie** : MBA propose des solutions de recharge des véhicules.
- **Les services de mobilité** : MBA anime des filiales proposant des services aux taxis, entreprises et consommateurs.
- **La micromobilité** : MBA a lancé la production d'un quadricycle électrique baptisé « Duo ».
- **Les données** (ou « data ») : MBA a développé une plateforme numérique de vente, auprès de sociétés tierces, de données relatives aux véhicules commercialisés par Renault Group.

Si ces activités ont connu certaines réussites, MBA s'est néanmoins retrouvé confrontée, pour chacune d'elles, à des difficultés structurelles.

En effet :

- Sur le plan de l'**énergie**, l'activité de recharge des véhicules est désormais standardisée, ce qui la rend moins attractive ;
- Concernant les **services de la mobilité**, il s'avère notamment que les activités d'auto-partage en libre-service ont une rentabilité négative ;
- En matière de **micromobilité**, la production du véhicule « Duo » a dû être stoppée, notamment en raison de difficultés rencontrées en matière de compétitivité et de qualité ;
- Enfin, le développement de l'activité « **data** » s'est trouvé ralenti par des problèmes de volumétrie de données, de qualité et de complexité des algorithmes.

A la lumière de ces constats, il apparaît que MBA doit rationaliser l'ensemble de ses compétences existantes.

MBA engage ainsi un plan de transformation des emplois et des compétences, en concertation avec les partenaires sociaux. Ce plan a été présenté aux instances représentatives du personnel compétentes.

Cet accord s'inscrit dans le respect des principes directeurs de l'accord Contrat social France du 19 décembre 2024.

A l'issue de la réunion de négociation qui s'est tenue le 12 décembre 2025, les parties ont convenues des dispositions suivantes.

Sommaire

CHAPITRE 1- CHAMP D'APPLICATION ET DUREE	4
CHAPITRE 2 – MOBILITE INTERNE	5
CHAPITRE 3 – ADAPTATION DES RESSOURCES.....	6
Titre 1 – La Dispense d'Activité	6
Titre 2 – La rupture conventionnelle collective	6
CHAPITRE 4 – PRESERVER L'EQUILIBRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	22
Titre 1 – Axes de prévention.....	22
Titre 2– Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux.....	22
Titre 3– Mesures de prévention des risques psychosociaux	24
CHAPITRE 5 – DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE	28
Titre 1 – Commission de suivi.....	28
Titre 2 – Indicateurs retenus.....	28
CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	30
Titre 1 – Entrée en vigueur	30
Titre 2 – Notification, dépôt et publicité	30
Titre 3 – Dispositif de suivi	30
Titre 4 – Adhésion	30
Titre 5 – Révision	30
ANNEXE 1- LISTE DES POSTES / EMPLOIS ELIGIBLES A LA RCC	32
ANNEXE 2 – MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DANS LE CADRE D'UNE RCC	33
ANNEXE 3 – ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT	37
ANNEXE 4 – AIDE A LA MOBILITE FRANCE METROPOLITAINE	38
ANNEXE 5 – AIDES A LA MOBILITE HORS FRANCE METROPOLITAINE OU A L'ETRANGER	39
ANNEXE 6 – FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHE D'EMPLOI	40
ANNEXE 7 – LES INDEMNITES DE LICENCIEMENT	41

CHAPITRE 1- CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

Le présent accord s'applique aux Salariés de l'organisation Mobilize Beyond Automotive (MBA).

Afin d'avoir une meilleure lisibilité, du champ d'application de chaque dispositif, le tableau récapitulatif ci-après résume pour chaque thème, ses périmètres et durées d'application :

Thèmes	Périmètre	Durée et date de fin
Mobilité	Organisation MBA	Renforcement sur l'année 2026
Dispense d'activité		04/12/2025 au 01/01/2027
RCC		12/01/2026 au 01/07/2026
Préserver l'équilibre et la qualité de vie au travail		Renforcement sur l'année 2026

CHAPITRE 2 – MOBILITE INTERNE

Les parties signataires sont convenues que pour répondre aux enjeux de la transformation de l'organisation MBA, tels que rappelés en introduction du présent accord, il est primordial d'accompagner les Salariés vers des emplois d'avenir.

La mobilité interne est un levier essentiel de la transformation de l'organisation MBA. Elle constitue l'un des piliers permettant le développement des compétences et de l'employabilité des Salariés. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels sur la durée, en répondant aux souhaits des Salariés souhaitant s'épanouir au sein des autres métiers et/ ou Direction de Renault Group dans un cadre sécurisé.

Les parties ont souhaité rappeler la politique mobilité du Groupe qui repose sur 4 piliers :

- Priorité donnée en interne : les opportunités du Groupe sont d'abord diffusées exclusivement en interne, avant de pouvoir être éventuellement proposées en externe. Pour tout poste à pourvoir, une candidature interne est prioritaire, à compétences équivalentes, sur une candidature externe ;
- Autonomie : les Salariés sont acteurs de leur développement de carrière. Le Salarié en poste depuis au moins 2 ans est libre de candidater aux offres publiées en interne. Le manager accompagne les Salariés dans le pilotage de leur mobilité. L'entretien de carrière et développement est une occasion privilégiée pour échanger sur les orientations de carrière, les besoins de développement et la période de disponibilité pour la mobilité ;
- Transparence : pour fluidifier le marché interne des compétences, une transparence maximale sur les opportunités est essentielle. Tous les postes jusqu'au niveau CEO-3 hors CODIR/Comités de Direction de l'entité, sont affichés sur le site de publication interne de People@RenaultGroup. Les Salariés ayant postulé reçoivent une réponse sur leur candidature. Un objectif de publication des postes disponibles de 90% est fixé ;
- Rapidité : lorsqu'un accord est trouvé entre le Salarié et son secteur d'accueil, la mobilité intervient sous 3 mois maximum après acceptation de l'offre de mobilité interne. Cette période peut être mise à profit, le cas échéant, pour réaliser des formations nécessaires au futur poste.

Pour mobiliser et accompagner l'ensemble des acteurs de la mobilité interne, il est rappelé qu'un site est dédié à la mobilité interne permettant à tous les Salariés d'accéder en continue aux offres d'emploi disponibles.

CHAPITRE 3 – ADAPTATION DES RESSOURCES

Les ODM/ODE ont révélé également un besoin de gestion quantitative de l'emploi au sein de l'organisation MBA.

Les parties ont mis en œuvre au sein du périmètre une Dispense d'Activité (DA).

En complément, compte tenu de la finalité et des conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective (RCC), les partenaires sociaux, par le présent accord ont décidé d'y recourir.

Il est rappelé que ces deux dispositifs sont basés sur le seul volontariat des Salariés.

Titre 1 – La Dispense d'Activité

Le Conseil de Coordination Social France a été réuni le 13 novembre 2025, afin de partager le constat d'un contexte du marché automobile complexe, nécessitant de continuer à adapter et à ajuster les emplois et les compétences du Groupe.

Cela a ainsi permis de rappeler les leviers mis à disposition des entités du Groupe, tels que prévus par l'accord Contrat social France du 19 décembre 2024, afin de répondre aux enjeux identifiés.

Dans ce cadre, il est apparu nécessaire de mettre en place une Dispense d'Activité au sein du Groupe, dans les conditions et modalités prévues par le Chapitre 5 de l'accord Groupe du 19 décembre 2024.

Dans ce contexte, MBA étant incluse dans le périmètre d'application de cette mesure, le dispositif de Dispense d'Activité s'applique en son sein.

Le dispositif est ouvert entre le 4 décembre 2025 et le 1^{er} janvier 2027.

Titre 2 – La rupture conventionnelle collective

Ces mesures s'inscrivent dans le respect des principes directeurs de l'accord Contrat social France du 19 décembre 2024 et des articles L. 1237-19-1 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 2.1. NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS EXTERNES ET SUPPRESSION D'EMPLOI ASSOCIES

Nombre maximal de départs et suppressions d'emplois associés

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 51 Salariés sur tout le périmètre concerné (effectif éligible = 123 Salariés au 1^{er} novembre 2025), avec le même nombre de suppressions d'emplois associé.

Seuls les Salariés, en CDI, travaillant au sein de l'organisation MBA à la date de signature du présent accord sont concernés.

Lors des Observatoires Des Métiers/ Emplois (ODM/ODE) qui se sont tenus le 10 décembre 2025 ainsi que la séance de négociation qui a eu lieu le 12 décembre 2025, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d'emplois qu'il est nécessaire d'avoir dans chaque Direction métier de l'organisation MBA.

Le nombre maximal de départs en RCC mentionné ci-dessus est construit selon la cible indicative suivante :

Direction métier	Cibles indicatives de réductions	Nombre maximal de départ et de suppressions d'emplois associées
Energie	19	
Services de mobilité	5	
Véhicule	7	
Données	3	
Finance	6	
Marketing	9	
Direction	2	
		51

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppressions d'emplois au sein de chacune des Directions métier précédemment visées. Il s'agit simplement de leur permettre d'avoir une vision plus précise par Direction tout en sachant que, comme prévu au paragraphe « modalités de régulation de la RCC » ci-dessous, à l'atteinte des cibles indiquées, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de 51 départs évoqués ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d'emplois associées.

La présente RCC est ouverte, à compter du 12/01/2026 jusqu'au 01/07/2026.

Pendant toute la durée d'application du présent titre, soit jusqu'au 01/07/2026, l'entreprise s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

ARTICLE 2.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR ADHERER A LA RCC

Le bénéfice du départ volontaire dans le cadre de la RCC est ouvert aux Salariés remplissant les conditions cumulatives prévues au présent article.

Seuls les Salariés volontaires pourront adhérer à la présente RCC. Les parties ont souhaité rappeler que les Salariés éligibles qui ne souhaitent pas se porter volontaire à la RCC, conservent leur emploi. Aucune modification de leur contrat de travail ne pourra se faire sans leur accord.

Conditions liées à la situation professionnelle du Salarié

Le Salarié candidat doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à la société par un contrat à durée indéterminée (CDI) dont la période d'essai est achevée.
- Ne pas être engagé dans une quelconque autre procédure de rupture de son contrat de travail qu'elle soit volontaire ou non.
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié, d'une Dispense d'Activité (DA) ou d'une Dispense d'Activité Adaptée (D2A).
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié d'une mesure d'aménagement de fin de carrière ou de transmission des savoirs prévues par le Contrat de génération de l'accord Groupe du 19 décembre 2024
- Occupier un poste/emploi ouvert à la RCC ; la liste des poste /emplois éligibles étant fixée en annexe du présent accord (*annexe 1*). En cas de changement de profil d'emploi quelle qu'en soit la raison (réorganisation, mobilité, etc.) le Salarié est informé si son nouveau poste est

éligible ou non à la RCC.

Conditions liées au projet du Salarié

Le Salarié candidat à la RCC doit, en plus des conditions ci-dessus énoncées, présenter un projet professionnel externe, concret et réalisable, validé par le comité de validation, pouvant prendre l'une des quatre formes suivantes :

- **Projet emploi Salarié :**
 - o Pour un départ sans congé de mobilité, présenter un emploi ou une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT de 6 mois ou plus (hors Groupe Renault), débutant postérieurement à la signature de la convention de rupture individuelle. Les parties sont convenues que ces contrats peuvent être également conclus auprès d'une structure associative à but humanitaire.
 - o En cas de départ en congé de mobilité, présenter un projet d'emploi salarié réaliste compte tenu notamment du parcours professionnel et académique du Salarié.
- **Projet création / reprise d'entreprise :** créer ou reprendre une entreprise ou association : créer, reprendre ou développer une entreprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. Cette activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale :
 - o Soit en étant dirigeant de la structure et détenir au moins 1/3 du capital,
 - o Soit en ayant au moins 50% du capital social,
 - o Soit dans le cadre d'une entreprise dans laquelle le Salarié est actionnaire minoritaire, mais souhaite en devenir majoritaire (50% minima) avec une modification des statuts auprès du greffe,
 - o Soit dans le cadre d'une création type micro-entreprise, et qui serait l'activité principale du Salarié,
 - o Soit dans le cadre d'un projet de développement d'une activité déjà existante, et qui deviendrait l'activité principale du Salarié.
- **Projet de reconversion professionnelle :** ce type de formation, de longue durée, doit permettre au Salarié de se reconvertis vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant une certification. La préparation d'une certification ou la réalisation d'une formation qualifiante/diplômante de reconversion professionnelle peut constituer en tant que tel un projet professionnel réaliste de reclassement externe, permettant à des Salariés, ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience.
- **Projet de départ volontaire en retraite :** justifier d'avoir l'âge lui permettant de procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale pendant la durée d'adhésion de la RCC. En outre, il est précisé qu'un Salarié, qui a déjà atteint l'âge de départ à la retraite, ne peut candidater à l'une des 3 premières formes de projet évoquées ci-avant.

ARTICLE 2.3. STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT PREVUE

Les signataires du présent accord sont conscients qu'il est primordial d'accompagner les Salariés non seulement au moment de leur départ de l'entreprise mais aussi et surtout, dès qu'ils souhaitent s'informer sur le dispositif qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer.

Afin d'accompagner les Salariés, une structure d'accueil, d'information et d'accompagnement des projets de mobilité externe est mise en place dès l'ouverture de la période de volontariat.

Composition

Il a été décidé de recourir au service d'un prestataire externe (à titre informatif, au jour de la signature de l'accord, il s'agit de Sémaphores) mettant à disposition des Salariés concernés des consultants spécialistes de l'évolution professionnelle.

Les consultants ont, au cours de cette période, un rôle d'écoute, d'information et de conseil. L'accompagnement des Salariés est totalement individualisé.

Fonctionnement

Cette cellule met à disposition des Salariés un numéro permettant d'assurer la prise de rendez-vous avec un consultant. Il est proposé à chaque Salarié qui le souhaite un rendez-vous dans un délai de 2 jours ouvrés.

L'entretien se déroule dans les locaux de l'entreprise pour faciliter aux Salariés l'accès, ou de manière distanciée via Teams.

Les consultants de la cellule interviennent sous forme de permanences dont la fréquence est adaptée au nombre de Salariés souhaitant bénéficier de son appui.

Il est accessible pendant le temps de travail, en fonction d'horaires qui sont portés à la connaissance des Salariés de l'entreprise.

Cette structure garantit la confidentialité des échanges avec le Salarié, qui n'est levée qu'au moment de la constitution d'un dossier de candidature.

Rôle et mission

La cellule mise en œuvre assure l'accueil des personnes souhaitant s'informer sur le dispositif de RCC ou entrer dans une démarche active de réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle externe.

Les consultants assurent, pendant les permanences, l'accueil des personnes souhaitant entrer rapidement dans une démarche active de recherche de nouvelles solutions professionnelles. Ainsi, au sein de la cellule, chaque Salarié, sur la base du volontariat a la possibilité de :

- Avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle,
- Connaître les moyens mis à sa disposition pour faciliter une mobilité professionnelle externe,
- Obtenir toutes les informations propres à alimenter sa réflexion quant à un repositionnement professionnel externe,
- Échanger sur l'opportunité de concrétiser un projet personnel et/ou professionnel latent,
- Préparer la concrétisation de son projet par la mise à jour de son CV, la rédaction de sa lettre de candidature, la préparation de son entretien de recrutement etc.,
- Réaliser un diagnostic de ses compétences et expériences professionnelles s'il en exprime le besoin (bilan).

Les consultants ont également pour mission d'examiner les projets professionnels présentés par les Salariés désirant entrer dans le dispositif du volontariat externe afin de leur apporter un avis neutre sur la viabilité de leur projet et ses chances de réussite.

Information et animations

Les Salariés sont informés individuellement et collectivement de l'ouverture de cette cellule.

Il est convenu de la mise en place d'un plan de communication pour toute la durée d'adhésion possible au dispositif via des publications sur des supports divers : notamment envoi de mails d'information, organisation de réunions auprès des Salariés éligibles et des managers de la Direction.

Les parties conviennent de la mise en place d'une Plateforme Web dédiée. Elle permet aux Salariés quand ils le souhaitent en totale autonomie et discréction d'avoir accès à toutes les informations et documents nécessaires.

Les consultants mettent à disposition des Salariés des documentations sur des thèmes tels que les entreprises qui recrutent, les secteurs d'activité et emplois porteurs ou encore, les évolutions professionnelles envisageables dans le métier des Salariés et les métiers proches ou accessibles dans les entreprises extérieures.

Par ailleurs, les consultants peuvent proactivement présenter aux Salariés qui le souhaitent, de manière individualisée :

- Des parcours spécifiques adaptés à la situation professionnelle de chacun, en mobilisant éventuellement les passerelles métiers,
- Mettre en contact le Salarié avec des organismes de formation, des entreprises partenaires ou encore des cabinets de recrutement,
- La mise à disposition d'un consultant spécialement formé sur le cœur de métier du Salarié.

Des animations peuvent également être organisées, si le nombre de Salariés suivis localement le permet, afin de susciter l'échange et alimenter les réflexions individuelles.

ARTICLE 2.4. MODALITE DE PRESENTATION DES CANDIDATURES, EXAMEN, TRANSMISSION ET DEPARTAGE

Information des Salariés

Sous réserve de la validation de la RCC par l'administration, une information est diffusée lors d'une réunion de communication, doublée d'un courriel, à chaque Salarié éligible. En cas d'absence dite de longue durée, les Salariés reçoivent un courrier à leur domicile.

Période d'adhésion

Les Salariés peuvent se porter candidats à un départ dans le cadre de la RCC du 12/01/2026 au 01/06/2026, sous réserve d'être inscrits aux effectifs à la date de présentation du dossier et de remplir les conditions d'adhésion fixées à l'article 2.2 du présent accord.

Modalités de présentation des candidatures

Pour faire acte de candidature, chaque Salarié doit remplir un dossier de candidature sur base d'un modèle standard (document standard).

Le conseiller mobilité externe, qui accompagne le Salarié dans sa démarche, peut l'aider à élaborer son dossier de candidature devant notamment comporter les éléments suivants :

- Document standard permettant de lever la confidentialité des échanges avec le conseiller. Ce document est co-signé par le Salarié et le conseiller, puis transmis à son RH et manager pour information,
- Fiche de demande de départ volontaire (document standard) intégrant la nature du projet, le souhait du Salarié de bénéficier, ou non, d'un congé de mobilité et l'avis du consultant. Ce document est co-signé par le Salarié et le consultant, puis transmis à la commission de validation pour décision,

- L'ensemble des justificatifs argumentant la demande de départ volontaire :
 - o **Pour l'emploi Salarié**
 - La copie du CDI ou promesse d'embauche, CDD/CTT de 6 mois ou plus ou en cas de congé mobilité, un descriptif du projet d'emploi salarié réaliste compte tenu notamment du parcours professionnel et académique du Salarié.
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour la création/reprise ou développement d'entreprise**
 - La description détaillée du projet de création / reprise d'entreprise,
 - Une analyse de marché / business plan ou tout document justifiant de la création (KBIS, déclaration d'activité, etc.),
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour le projet de reconversion professionnelle**
 - La description détaillée du projet de reconversion professionnelle,
 - L'analyse de l'employabilité du métier cible post formation, ainsi que du bassin d'emploi,
 - Le programme de formation identifié,
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour le projet de départ volontaire en retraite ➔ Justificatifs CNAV.**

Ce dossier est ensuite déposé sur la plateforme d'accompagnement et est horodaté avec toutes les pièces justifiant du projet évoqué par le Salarié. Un accusé de réception est alors délivré au Salarié.

Traitements des candidatures et critères de départage

Une fois le dossier enregistré, la demande du Salarié est transmise, pour avis auprès de sa Direction, qui a alors 3 jours ouvrés pour confirmer l'éligibilité du Salarié selon les critères liés à la situation professionnelle du Salarié tels que définis à l'article 2.

Dès lors que ces conditions sont réunies, chaque dossier est ensuite étudié par un comité de validation qui est composé d'un conseiller externe et d'un représentant de la RH de l'organisation MBA et d'un représentant de la DRH France.

Ce comité analyse le projet du Salarié afin de s'assurer de sa viabilité et son sérieux.

Le comité donne une réponse écrite au Salarié sous 10 jours ouvrés avec 3 possibilités de retour :

- Le projet est éligible et suffisamment abouti ➔ Le dossier est alors validé,
- Le projet est éligible mais doit être approfondi ➔ Poursuite de l'accompagnement avec le conseiller référent,
- Le projet n'est pas éligible ou viable ➔ Dossier refusé.

Les candidatures sont validées par ordre chronologique de réception de demande d'adhésion par le comité de validation.

Il est établi que, quelle que soit la date effective de départ en RCC, l'acceptation du dossier reste acquise.

Dans le cas où l'arrivée simultanée de dossiers conduit, en cas d'acceptation à dépasser le nombre maximal de bénéficiaires prévu à l'article 2.1., les candidats sont différenciés comme suit :

- Priorité est donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté acquise au sein du Groupe,

- En cas de nouvelle égalité, priorité est donnée au candidat le plus âgé.

Au demeurant, il est rappelé que les candidatures sont étudiées sous réserve que les départs au sein de l'organisation MBA ne soient pas fermés par anticipation conformément à ce qui est prévu au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC ».

ARTICLE 2.5. CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE ET DELAI DE RETRACTATION

Après validation du dossier de candidature par le comité de validation, le Salarié se voit transmettre une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail (modèle indicatif en annexe 2). Il dispose de 48h pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines. A défaut de signature de la convention de rupture d'un commun accord dans ce délai, le Salarié est réputé avoir renoncé à son projet de départ.

La signature de la convention de rupture, qui matérialise la rupture du contrat de travail, comporte les mentions suivantes :

- Rappel du contexte dans lequel a été négociée la RCC ainsi que le processus d'acceptation de la demande du Salarié tel qu'il est prévu au présent accord. Le cas échéant, les précisions quant à la situation des Salariés protégés.
- Date d'effet de la rupture du contrat de travail du Salarié.
- Rappel de la possibilité qu'a le Salarié d'exercer son droit de rétractation, lequel est circonscrit à un délai de 15 jours calendaires qui débute au lendemain de la signature de la convention. Si ce dernier décide d'y recourir, il doit alors en informer la Direction des Ressources Humaines par écrit (courriel avec accusé de réception, lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). Dans une telle hypothèse, la convention de rupture est alors réputée nulle et non avenue et le contrat de travail se poursuit dans les mêmes conditions.
- Liste des indemnités et accompagnements (dont éventuel congé de mobilité) prévus par le présent accord dans le cadre de la rupture du contrat de travail.
- Possibilité, pour le Salarié, dans les conditions requises de se voir maintenir les garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.
- Conditions de remise du matériel appartenant à la société.
- Le récapitulatif des informations données au Salarié (avoir eu le temps de réflexion, explications nécessaires, etc.).

ARTICLE 2.6. MODALITES PROPRES AUX SALARIES PROTEGES

Il est précisé que pour les Salariés bénéficiant d'un statut protecteur, la rupture du contrat de travail est soumise à la procédure spécifique et ce faisant, ne peut intervenir que le lendemain du jour de la réception de l'autorisation de l'Inspection du travail.

La procédure applicable pour les Salariés protégés est la suivante :

- Selon le mandat détenu, consultation du CSE compétent sur la rupture envisagée.
- Signature de la convention individuelle de rupture laquelle précise que la rupture n'est effective que sous réserve de l'autorisation notifiée par l'Inspection du travail et ce faisant, que la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.

- À l'issue du délai de rétraction de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, envoi de la demande d'autorisation à l'Inspection du travail.
- Dans l'attente de la réponse de l'Inspection du travail :
 - o La décision est présupposée positive dans le décompte de l'objectif à atteindre pour le service concerné.
 - o Le Salarié est maintenu dans son poste d'origine ou peut, si son projet le nécessite et qu'il en fait la demande, être dispensé d'activité (sans maintien de la rémunération), à la condition que le management du Salarié ait donné son accord.

En cas de refus de l'Inspection du travail, la candidature ne peut alors pas être validée et le contrat de travail n'est pas rompu.

Afin de faciliter au mieux la procédure rappelée ci-dessus, la fiche de départ volontaire comporte une case à cocher afin que les Salariés puissent indiquer leur qualité de Salarié protégé.

ARTICLE 2.7. MESURES FACILITANT L'ACCOMPAGNEMENT ET LE RECLASSEMENT DES SALARIES, DATE DE SORTIE DES EFFECTIFS ET INDEMNITES DE RUPTURE

Accompagnement des Salariés adhérent à la RCC au titre d'un projet de départ en retraite

Mise en place d'un accompagnement dédié

Afin d'accompagner les Salariés souhaitant se porter candidats à un départ volontaire à la retraite, l'entreprise met en place accompagnement spécifique.

Cela doit leur permettre d'obtenir les informations nécessaires à la compréhension du dispositif de départ volontaire à la retraite prévu par le présent accord et ses conséquences.

Indemnité complémentaire de départ

Les Salariés concernés bénéficient, en plus de l'indemnité de départ en retraite (IDR) habituellement allouée, d'une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul à cette indemnité spécifique est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Il est en outre procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.

Enfin, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Pour le Salarié disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de son statut ou lié à son activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

Rupture du contrat de travail

La date de fin du contrat de travail intervient à la date fixée par la convention de rupture, date qui doit correspondre à la date à laquelle le Salarié devient éligible au plus tôt à une pension de retraite de base à taux plein et qui ne peut être postérieure au 01/09/2026.

Accompagnements des Salariés adhérant à la RCC pour un projet emploi Salarié, de création/reprise ou développement d'entreprise ou un projet de reconversion professionnelle

Le Salarié voyant sa candidature à la RCC validée peut se trouver dans l'une des deux situations suivantes :

- Son projet peut être mis en œuvre immédiatement et ne souhaite pas prendre un congé de mobilité ➔ Il bénéficie alors directement des indemnités de rupture prévues au paragraphe « Salarié n'ayant pas adhéré au congé de mobilité ».
- Son projet nécessite du temps pour être concrétisé ➔ Il peut bénéficier d'un congé de mobilité dans les conditions fixées au titre « congé de mobilité » ainsi que des indemnités de rupture prévues pour les « Salariés ayant adhéré au congé de mobilité ».

Quel que ce soit le choix fait par le Salarié, il est convenu entre les parties :

- Pour les Salariés ayant vu leur candidature validée dans le cadre de la RCC parce qu'ils ont trouvé un emploi Salarié, si le nouveau salaire mensuel brut est inférieur à celui perçu antérieurement au sein de l'entreprise, une indemnité équivalente à 100% du différentiel de salaire de base est allouée, dans la limite de 400 euros bruts mensuels, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de sa prise de poste. Cette disposition ne concerne que l'écart éventuel de salaire établi par rapport à l'emploi Salarié présenté et occupé à la suite du départ en RCC. Cette baisse de rémunération est appréciée à temps de travail équivalent, sur présentation d'une copie du contrat de travail signé par le Salarié afin qu'il puisse être procédé à une comparaison entre le nouveau salaire brut contractuel et le dernier salaire brut contractuel à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.
Cette indemnité est versée mensuellement, sous réserve d'apporter, au mois le mois, une copie de son bulletin de salaire.
- Pour les Salariés prenant la RCC pour créer ou reprendre une société, en cas d'embauche d'un Salarié Renault quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC également, 3 000€ bruts sont accordés.
- Il est procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.
- À partir de 15 ans d'ancienneté, le Salarié conserve le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR). Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le gardent pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.
- Pour le Salarié disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de son statut ou lié à son activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

Mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité

Congé de mobilité

Afin d'assurer un accompagnement des Salariés souhaitant s'inscrire dans le dispositif de RCC, les parties au présent accord prévoient la mise en œuvre d'un congé de mobilité tel que prévu aux articles L.1237-18 et suivants du code du travail.

Le congé de mobilité, d'une durée de 12 mois a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Tout Salarié dont la candidature au départ est acceptée peut bénéficier d'un congé de mobilité dès qu'il en fait la demande. Celui-ci débute dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du Salarié a été validée par le comité de validation (sauf Salarié protégé, cf. article 6.) ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

Pendant ce congé de mobilité, il est acquis que :

- Le Salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle au sein de l'entreprise jusqu'à la rupture effective de son contrat de travail et doit se consacrer exclusivement à son projet professionnel : bilan de compétences, réalisation des actions de formation en lien avec son projet qui sont financés par l'entreprise dans la limite des montants précisés dans la partie « mesures d'accompagnement complémentaires prévues ».
- Lors de son congé de mobilité, le Salarié peut changer de projet une fois, dans les trois premiers mois après le démarrage de son congé. En un tel cas, les éventuelles aides perçues peuvent faire l'objet d'une régularisation.
- Il perçoit l'intégralité de sa rémunération pendant les 3 premiers mois puis, 75% de celle-ci pendant les 6 mois suivants, et enfin, 65% pour les mois restants, avec respect conformément aux dispositions légales d'un minimum de 85% du SMIC.
L'assiette servant de base au calcul de cette indemnisation est la même que celle prévue pour la dispense d'activité telle qu'elle est prévue au Chapitre 5 de l'accord Groupe du 19 décembre 2024.
- Les parties signataires ont par ailleurs convenu que sur toute la durée du congé de mobilité, le Salarié continue d'acquérir des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations. Les cotisations sont calculées et réparties entre l'entreprise et le Salarié, dans les mêmes conditions qu'habituellement et sur la base de l'indemnité versée.
Il en est de même pour les cotisations liées au maintien des garanties prévoyance.
Les parties se sont également accordées sur le fait que la complémentaire santé est maintenue dans les conditions habituelles.
- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relève antérieurement.
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ainsi que celui des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations habituellement appliquées.
- Toute la durée du congé de mobilité est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à pension de l'assurance vieillesse.
- Le Salarié conserve également l'accès aux œuvres sociales et culturelles du CSE et la qualité d'électeur aux élections professionnelles.

- En revanche, la durée du congé de mobilité n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés. Les Salariés ne peuvent donc pas acquérir de droit à congés payés, ni jours RTT (CTI), ni ancienneté sur cette période.
- Le matériel mis à disposition des Salariés au titre de son activité professionnelle est restitué au dernier jour effectivement travaillé.
- Chaque Salarié doit s'engager à mener personnellement une démarche active afin de concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel. Il s'engage également à suivre les actions de formation telles que définies lors de son adhésion au congé de mobilité et à se présenter aux convocations requises.

Mesures d'accompagnement complémentaires prévues

- **Pour ceux s'orientant vers un retour à l'emploi**

La volonté des parties signataires est de permettre aux Salariés qui le souhaitent d'avoir un accompagnement renforcé à la mobilité externe, avec aide à la recherche, identification de besoins éventuels de formations d'adaptation.

Pour ce faire, ils peuvent bénéficier de :

- Formation d'adaptation jusqu'à 3 000€.
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3, 4 et 5.
- Prise en charge des frais de recherche d'emploi dans les conditions applicables aux déplacements professionnelles, selon le barème défini en annexe 6.

- **Pour les Salariés ayant pour volonté de reprendre ou créer une entreprise ou une association**

Il est souhaité leur apporter un accompagnement personnalisé via le recours au besoin à des experts, des formations à la gestion d'entreprise ainsi qu'une aide lors de leurs démarches administratives :

- Aide à la création forfaitaire de 12 000€ bruts versés sur présentation de justificatif de création (Kbis, etc.) qui induit la fin du congé de mobilité. Il est également possible que cette indemnité soit versée dans les 2 mois suivant la fin du congé de mobilité.
- Formation Gestion d'une entreprise jusqu'à 2 000€.
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3,4 et 5.

- **Concernant les Salariés souhaitant s'inscrire dans un parcours de reconversion**

Les Salariés sont accompagnés dans la recherche de formations qui leur sont nécessaires ainsi que leurs démarches d'inscription et de recherche d'emploi à l'issue de la formation choisie :

- Financement de la formation jusqu'à 9 000€.
- Pendant le congé de mobilité : prise en charge des frais de recherche d'emploi à l'issue de la formation (dans les conditions applicables aux déplacements professionnelles) selon le barème défini en annexe 6.
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3,4 et 5.

Date de fin du contrat de travail et suspension du congé de mobilité

A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu entraînant ainsi la sortie des effectifs du Salarié et la remise des documents de fin de contrat.

Il est toutefois possible que le Salarié trouve un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou encore, qu'il concrétise son projet de création ou de reprise effective d'entreprise/association, ou son projet de reconversion, avant le terme du congé. Dans une telle hypothèse, le contrat le liant à l'entreprise est rompu de manière anticipée et définitive soit à compter de la date d'effet de l'embauche chez le nouvel employeur, soit de la date de création/reprise effective de l'entreprise.

Pour ce faire, le Salarié doit informer le conseiller référent dans les meilleurs délais, en joignant les justificatifs correspondants (promesse d'embauche, contrat de travail, documents actant de la création d'une entreprise/association, etc.).

En dehors de ces cas, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin au congé de mobilité en cas d'inobservation par le Salarié de ses engagements (notamment, non présences répétées aux rendez-vous fixés par le consultant référent). En un tel cas, un courrier est envoyé au Salarié afin de lui rappeler l'obligation d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations. Sans suite donnée dans un délai de 15 jours, une notification de fin de congé de mobilité lui est transmise.

Il est également possible que le congé soit suspendu si le Salarié effectue une période de travail en dehors de Renault Group, en CDD ou CTT inférieur à 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excède pas celui du congé de mobilité initial.

Dans ce cas, il appartient au Salarié d'informer, dans les meilleurs délais, son RH métier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge avec les documents justificatifs afférents.

Le bénéfice de cette suspension ne peut être demandé qu'une seule fois au cours du congé de mobilité.

L'allocation de congé de mobilité cesse alors d'être versée pendant la période de suspension et reprend si le Salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir diminuée de la fraction utilisée avant sa suspension et au taux auquel elle devrait être si cette suspension n'était pas intervenue. Il en est de même pour les autres causes de suspension du contrat de travail hormis les cas évoqués ci-après.

Concernant la salariée en état de grossesse ou le/la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, ils sont autorisés à suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier des droits afférents.

À l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le Salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant son départ. Il en est de même pour le congé de paternité.

Indemnité de fin de congé mobilité anticipée

Si le Salarié voit leur projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité qui équivaut à 50% du solde des indemnisations qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer. Cette indemnité ayant alors le caractère d'un salaire, elle est soumise à charges sociales et impôts.

Elle est versée au terme du congé de mobilité, à l'occasion du versement du solde de tout compte.

Indemnités de rupture

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois.
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois.
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois.
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois.
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois.
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois.

Mesures prévues pour les Salariés n'ayant pas adhéré au congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC, une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois.
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois.
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois.
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois.
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois.
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois.

ARTICLE 2.8. REEMBAUCHAGE

Dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrat involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT), et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH par courrier

recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de l'entreprise, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et avec mise en place d'un échéancier, en cas de besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au Salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au Salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

ARTICLE 2. 9. ANIMATION ET SUIVI DU DISPOSITIF DE RCC

Indicateurs de suivi prévus

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans les commissions prévues au titre 1 du chapitre 5 du présent accord.

Les indicateurs RCC sont également présentés à la Commission de supervision centrale mise en place conformément à l'accord du 19 décembre 2024.

Plus particulièrement et comme cela est exposé au Chapitre 5, qui reprend l'intégralité des indicateurs de suivi du présent accord, ceux concernant spécifiquement la RCC sont les suivants :

□ Indicateurs quantitatifs

Thèmes	Indicateurs	CAM
RCC	Nb total de contacts auprès du point d'info/conseil	X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X
	Nb d'adhésion par dispositifs	X
	Nb de refus	X

□ Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social

	Indicateurs	CAM
Observatoire médical du stress	Echelle de satisfaction: - Répartition des résultats - Satisfaction moyenne - Evolution de la satisfaction (score 8 à 10)	X
	Echelle de Cohen: - Répartition de la qualification du stress - Evolution du % Cohen>=28	X
Veille Risques Psycho-sociaux	Nombre de 1 ^{er} entretien en lien avec les RPS	X
	Facteurs de risques retrouvés lors du 1 ^{er} entretien	X
WPO (Onehealth)	Nombre d'appel/suivi auprès de l'assistance psychologique WPO	X
Assistance sociale	Nombre de rendez-vous	X
Facilitateurs	Nombre de rendez-vous	X

Modalités de régulation de la RCC

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans la commission prévue par le chapitre 5 du présent accord, par le biais des indicateurs ci-avant décrits complétés des indicateurs prévus au titre 2 du chapitre 5.

Ces indicateurs permettent aux parties prenantes de pouvoir assurer un suivi fin du déploiement du dispositif de RCC et de son impact.

Par ailleurs, le nombre de RCC validées au sein d'un périmètre pouvant générer un risque de déstabilisation de l'organisation en termes de compétences et/ou de charge anormalement accrue pour les Salariés restant, les parties signataires ont souhaité mettre en place un système de modulation de la RCC en cas de risque avéré.

Tout d'abord, à l'atteinte de la cible indicative métier prévue à l'article 2.1., la Direction peut décider de clore la RCC sur le périmètre afférent. Dans cette hypothèse, la direction en informe la CAM concernée. En cas de mise en œuvre de cette modulation au sein de l'une des directions métiers de l'organisation MBA de Renault s.a.s, l'ensemble des Salariés concernés en sont informés.

Ensuite, dans l'hypothèse d'une dérive quantitative identifiée dans tout ou partie d'un métier générant des impacts sur les compétences nécessaires à la continuité des activités et/ou sur la situation psychosociale des Salariés du secteur, la commission d'application concernée peut convenir :

- D'engager un plan d'actions dédié à la situation.
- De mettre en place un moratoire pouvant aller jusqu'à un mois, éventuellement renouvelable, pour déterminer les actions à mener ; celui-ci conduisant à la suspension des acceptations de candidature de RCC sur le périmètre concerné.
- Mettre un terme définitif au dispositif de RCC sur le périmètre concerné et donc, à toute acceptation de demande de RCC.

Dans les trois situations évoquées ci-dessus, la commission concernée, via l'un des représentants de la direction, informe la DRH du périmètre concerné. Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une suspension temporaire ou définitive du dispositif, l'ensemble des Salariés relevant de la CAM concernée sont également informés.

Dans l'hypothèse où la commission d'application n'arriverait pas à convenir des modalités à appliquer, la commission d'application centrale prévue par l'accord Groupe du 19 décembre 2024 peut être saisie ; elle peut alors sur base des éléments de suivi proposer une position à la commission concernée.

Quel que soit le dispositif de modulation utilisé, la commission de supervision centrale en est informée.

Information et consultation des IRP et de l'administration

La Direction a informé l'administration sans délai de l'ouverture de la négociation du présent accord, tout comme le CSE qui a été informé le 11 décembre 2025.

À l'issue de la négociation et en cas de conclusion d'un accord, la version finalisée, leur est transmise.

Tout au long de sa mise en œuvre, la RCC fait l'objet d'un suivi trimestriel à travers une consultation du CSE concerné.

Ce suivi consiste en un récapitulatif des indicateurs vus en commission d'application locale, CAM, de l'accord et présentés mois par mois.

Après chaque CSE trimestriel, la Direction adresse à la DRIEETS les présentations afférentes ainsi que le résultat de la consultation.



Au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévu par l'accord, un bilan est transmis à la DRIEETS.

CHAPITRE 4 – PRESERVER L'EQUILIBRE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Une période de transformation produit des changements pour les Salariés. Dans une situation de changement, les Salariés sont amenés à mobiliser leurs ressources pour faire face et peuvent parfois nécessiter un accompagnement spécifique dans ces périodes particulières.

Face à ces enjeux, les parties entendent mettre en place un plan spécifique associant des mesures d'accompagnement du changement à des actions de suivi et de prévention des risques psychosociaux.

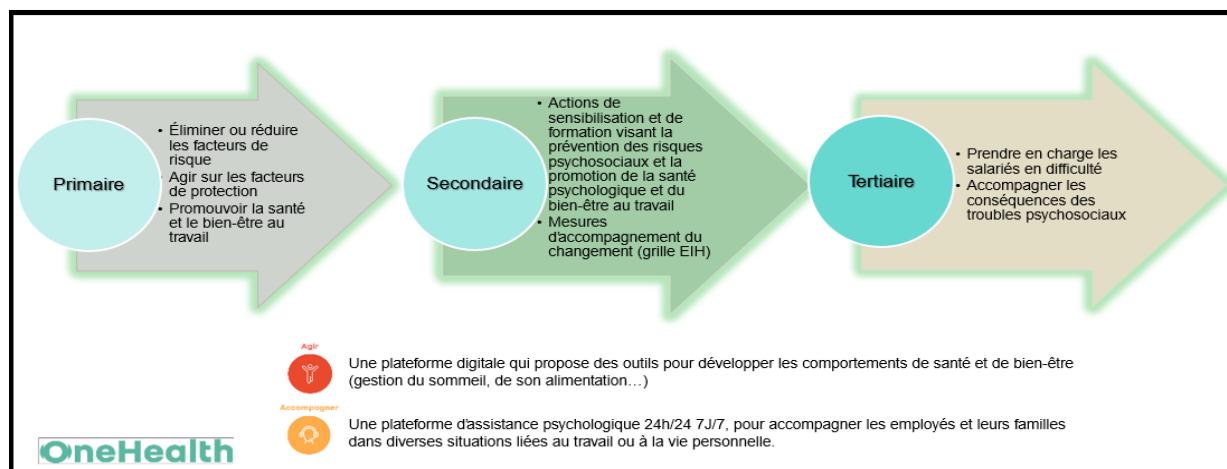
Titre 1 – Axes de prévention

La prévention des risques psychosociaux implique l'identification des facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations de travail, des conditions d'emploi, et pour permettre de réduire ou supprimer leurs effets avant qu'ils ne se concrétisent afin de mettre en place des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre que le risque se concrétise.

Pour être complète, une politique de prévention des risques psychosociaux se décline et associe sur plusieurs niveaux des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

Ces trois approches de prévention sont étroitement liées et s'associent lors de la construction d'un plan de prévention comme expliqué dans le schéma ci-dessous

LES 3 NIVEAUX D'INTERVENTIONS DE LA PREVENTION



Titre 2– Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux

Afin de faciliter le partage et l'appropriation par tous des enjeux, les parties soulignent la nécessité de mobiliser et d'impliquer tous les acteurs pour la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux efficace et suivie d'effets.

□ Le management

Le manifeste SHIFT est le référentiel actuel au sein de Renault Group sur les comportements que chacun doit incarner en lien avec les valeurs du Groupe. Chaque manager ainsi que la fonction RH, en plus d'incarner ces valeurs, sont les garants de leur application au sein des équipes.

L'implication du management participe à l'appropriation des enjeux de santé au travail par tous les Salariés. Ils doivent prendre l'ensemble des mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des Salariés. Ils sont responsables de l'application concrète, dans leur périmètre, du déploiement des actions de prévention mises en place.

Leurs rôles d'écoute et d'empathie sont essentiels et ils sont, le plus souvent, les premiers interlocuteurs en cas de difficulté auprès des Salarié. À ce titre, ils peuvent orienter les personnes en difficultés vers les interlocuteurs appropriés.

□ La fonction ressources humaines

En charge de la coordination de la démarche de prévention des risques psychosociaux, la fonction Ressources Humaines assure un rôle de vigilance sur les conditions de travail et de remontée d'informations en cas de difficulté ou de dysfonctionnement.

Elle accompagne les managers dans le suivi de leurs Salariés. Elle est à l'écoute et conseille et oriente les managers le cas échéant, d'éventuelles situations individuelles ou collectives de difficultés au travail.

□ Les représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales sont des acteurs essentiels en matière de prévention des risques psychosociaux. Par leur proximité immédiate avec les Salariés, elles ont un rôle majeur en matière de remontée d'informations et d'alerte dans le cadre de leur mandat.

L'ensemble des instances et commissions ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des Salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Au sein des commissions d'application créées localement en cas de déploiement d'une RCC mais aussi au sein de la Commission de supervision centrale telle que prévue par l'accord Groupe du 19 décembre 2024, les membres de celles-ci ont un regard sur le suivi et la prévention des risques psychosociaux.

□ Les services de santé au travail

Les services de santé au travail jouent un rôle primordial en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils participent à la définition de la politique de prévention de l'entreprise. Soumis au secret médical, ils accueillent les Salariés en difficulté et tous les acteurs de l'entreprise dans un cadre de bienveillance et neutralité.

Les professionnels de santé au travail sont des acteurs privilégiés de la détection des Salariés en difficulté. En fonction de la situation, les médecins du travail peuvent être amenés à alerter les interlocuteurs appropriés au sein de l'entreprise. Ils apportent leur expertise et leurs conseils sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Les Salariés qui le souhaitent peuvent prendre rendez-vous à tout moment avec les professionnels du service de santé au travail.

□ Le service social

Les assistants du service social proposent une écoute et un accompagnement individuel aux Salariés. Le service social assure ainsi un accompagnement de proximité en aidant les Salariés dans leurs démarches et la résolution de leurs difficultés personnelles (d'ordre financier, familial, etc.).

Dans certaines situations, les assistants du service social peuvent alerter sur les problématiques rencontrées par les Salariés et remonter les informations aux interlocuteurs appropriés.

Ces acteurs sont également soumis au secret professionnel.

□ Les facilitateurs

Pour résoudre un problème ou une difficulté, les Salariés peuvent s'adresser aux facilitateurs. Ils sont impliqués dans la prévention et la détection des risques psychosociaux. Leur mission est de favoriser l'écoute, de libérer la parole et de proposer une action de médiation, lorsque cela se justifie.

Rattachés à la Direction de l'Ethique et de la Compliance, les facilitateurs sont indépendants, neutres et impartiaux.

□ Les Salariés

Par ailleurs, chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Titre 3– Mesures de prévention des risques psychosociaux

Les parties sont convenues d'un ensemble de mesures permettant de renforcer la prévention des risques psychosociaux dans ses 3 dimensions primaires, secondaires et tertiaires pendant tout le déploiement du dispositif de RCC et de la transformation de l'organisation MBA.

Les mesures présentées ci-dessous ont pour objectif de :

- Identifier et mesurer les situations à risque ;
- Établir un plan d'action adapté et en assurer le suivi ;
- Mettre en place des actions afin de prévenir et réagir face aux situations difficiles visant notamment à
 - Prévenir les situations à risque en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs ;
 - Donner à chacun les ressources nécessaires pour faire aux situations difficiles ;
 - Communiquer auprès de tous pour faciliter l'identification des situations difficile et permettre l'appropriation de toutes les mesures mises en place.

□ Identifier et mesurer les situations à risque

L'évaluation des risques professionnels permet :

- D'identifier les risques auxquels sont exposés les Salariés dans leur activité et d'identifier les facteurs de protection opérants pour les Salariés ;
- De définir et mettre en place des plans d'actions adaptés à partir de l'analyse d'un diagnostic initial.

Diagnostic initial

Les évaluations des facteurs de risques psychosociaux permettent de disposer d'un état des lieux en la matière.

Ce travail d'analyse aboutit à établir un diagnostic et une cartographie des facteurs de protection et de risques propres à chaque métier au sein des différentes entités. Ce diagnostic est partagé lors de la première de la commission locale mise en place et de la commission de supervision centrale.

Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux et les mesures mises en œuvre en cas de déploiement d'une RCC sont intégrés dans le document unique d'évaluation des risques.

Observatoire médical du stress

Plusieurs questions sont posées aux Salariés à l'occasion des visites périodiques médicales.

Ce dispositif est constitué de 2 échelles :

- Une échelle visuelle analogique de satisfaction au travail.
- Une échelle de mesure de stress perçu, ou « échelle de Cohen » du nom de son principal auteur.

L'objectif est d'évaluer la satisfaction au travail, de dépister un niveau de sur-stress au niveau individuel et de suivre l'état psychique de la population au travail au niveau collectif. Ce dispositif, proposé sur la base du volontariat, est strictement confidentiel.

Les résultats seront interprétés par un professionnel de santé. Ces éléments sont partagés lors de la commission d'application locale et de la commission de supervision centrale.

Veille Risques psychosociaux

Afin de recenser et caractériser les facteurs de risques psychosociaux, l'entreprise se basera sur l'ensemble des verbatims exprimés lors de tous types de visites au service de santé au travail (prise en charge infirmière, visités périodiques, visites à la demande, visite de reprise...) et les classera selon les 5 facteurs de risques définis par l'OMS (contenu du travail, environnement et interface de travail, culture organisationnelle, relations interpersonnelles au travail et développement de carrière).

Les résultats de ces études permettent d'avoir des données sur les facteurs de risques auxquels sont exposés les Salariés. Ces éléments sont partagés lors de la commission d'application locale et de la commission de supervision centrale.

Grille d'évaluation d'impact humain dans les situations de changements

En cas de situations de changements, afin de déterminer les risques psycho-sociaux a priori, une grille d'évaluation d'étude d'impact humain sera utilisée afin de pouvoir établir des plans d'actions sur les 5 facteurs de risques précités (contenu du travail, environnement et interface de travail, culture organisationnelle, relations interpersonnelles au travail et développement de carrière).

Les comités HMR#7

Le comité HMR#7 est un comité pluridisciplinaire qui va pouvoir suivre l'ensemble des indicateurs pertinents (RH, satisfaction au travail, échelle de stress, veille RPS ...) ainsi que les plans d'actions suite aux évaluations des risques (enquêtes, situation des changements...).

Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social

Dans le cadre du présent accord et afin de mieux appréhender l'évolution des facteurs de risques, les parties ont identifié plusieurs indicateurs définis ci-après sur la base en partie des résultats de l'observatoire médical du stress et de la veille risques psychosociaux. Ils sont suivis trimestriellement par les commissions d'application locales ci-après détaillées.

Etablir un plan d'action adapté et en assurer le suivi

Sur la base des résultats des différents outils précédemment décrits et notamment le Comité HMR#7 et ses travaux, un plan d'action répondant aux enjeux et particularités locales, est déployé.

Au-delà de la pertinence des mesures, l'efficacité de son déploiement nécessite d'y associer les personnes qui de par leurs expériences, expertises, spécialisations constituent un réseau de « personnes ressources » sur les sujets de prévention des RPS. Ces dernières doivent en effet pouvoir être mobilisées et intervenir en cas de besoin. Il s'agit notamment

- Des professionnels de santé,
- Des assistants de service social,
- Des facilitateurs,
- Des acteurs du service conditions de travail.

Le bénéfice de ce plan d'action est mesuré régulièrement à l'occasion des Commissions d'application locales. Il pourra être amené à évoluer tout au long du déploiement local du dispositif de RCC et des dispositions du présent accord, pour s'adapter en continue aux besoins identifiés et y répondre de la manière la plus adaptée possible.

Mettre en place des actions afin de prévenir et réagir face aux situations difficiles

Prévenir les situations à risque en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs

Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux suppose une compréhension partagée par l'ensemble des acteurs. Pour cela, les parties signataires conviennent de l'importance de déployer des actions de sensibilisation et formation sur ces sujets.

À destination de l'ensemble des Salariés : tous les Salariés sont acteurs de la prévention des risques psychosociaux. Afin de permettre à chacun de s'approprier la notion de risque psychosocial et connaître les dispositifs de prévention existants dans l'entreprise, un e-learning dédié est déployé.

À destination des primo managers : les parties conviennent de la nécessité de former les managers, et plus particulièrement les primo managers, à la prévention des risques psychosociaux notamment sur l'accompagnement managérial en période changement et l'identification des signaux faibles chez les Salariés.

À destination de l'ensemble des managers, RH et le personnel des Services de santé au travail lorsqu'ils sont internalisés : des formations spécifiques concernant l'accompagnement d'un Salarié et d'un collectif de travail en difficulté dans un contexte de changement sur des thématiques autour de RPS, de la détection des personnes en difficulté etc. sont déployées auprès de ces populations.

À destination des élus / représentants du personnel : des sessions de formation à la prévention des risques psychosociaux leur sont proposées.

Par ailleurs, des sessions d'échanges de pratiques animées par des intervenants spécialisés sont proposées en complément des différents modules de formation. Les assistantes sociales peuvent bénéficier de ces mesures.

En complément, l'ensemble de ces acteurs ont accès aux différentes ressources mises à disposition par le programme OneHealth.

Renforcement des ressources pour faire aux situations difficiles, notamment via des dispositifs d'écoute

Afin de répondre à d'éventuelles situations individuelles difficiles, des actions de renforcement des dispositifs existants d'écoute et d'accompagnement sont déployées au sein du périmètre.

Chaque Salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une écoute et d'un accompagnement individuel au sein des services de santé au travail et service social, et également, auprès des ressources humaines, des facilitateurs le cas échéant ou des représentants du personnel. A cet effet, il dispose des coordonnées permettant d'entrer en contact avec chacun des acteurs.

Si nécessaire, les Salariés peuvent bénéficier en complément de l'accompagnement des professionnels de santé au travail de l'appui de psychologues externes et notamment dans le cadre du programme OneHealth. Le dispositif mis en place permet à tous les Salariés de Renault Group ainsi qu'aux membres de leur foyer de bénéficier, de façon confidentielle, d'un soutien psychologique. Ainsi ils peuvent joindre 7j/7 et 24h/24 un psychologue qui assure une écoute sur l'ensemble des problématiques, qu'elles soient d'ordre personnel comme professionnel.

Le rôle des managers ainsi que les RH dans la conduite de projet de transformation est clé. En complément des dispositifs dont ils disposent déjà en qualité de Salarié, un accompagnement individuel adapté leur est proposé.

L'ensemble des équipes de santé au travail, des assistantes sociales et des différents acteurs de la prévention des risques psychosociaux sont mobilisés en cas de besoin.

Communiquer pour faciliter l'identification des situations difficile et permettre l'appropriation de toutes les mesures mises en place

Les incertitudes liées à un projet de transformation peuvent être amendées par une communication claire et adaptée. Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement, les coordonnées et les missions de chacun des acteurs de la prévention des risques psychosociaux doivent être portés à la connaissance de tous les Salariés et leur être rappelés. Ainsi, une communication en la matière sera faite auprès des Salariés.

Renforcer la communication auprès des Salariés pour leur expliquer les enjeux de la Transformation des emplois et des compétences.

Les parties sont convaincues qu'il est primordial d'avoir une communication renforcée auprès des Salariés de la direction tout au long du déploiement du plan de transformation des emplois et des compétences afin que chacun puisse s'en approprier les enjeux et connaître son état d'avancement. A ce titre, une communication régulière sera déployée auprès des équipes concernées.

CHAPITRE 5 – DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE

Titre 1 – Commission de suivi

Afin de suivre et de pouvoir agir en cas de besoin sur la mise en œuvre opérationnelle des mesures prévues au sein du présent accord, les parties sont convenues de la mise en place de « Commission d'application métier » (CAM).

Cette commission couvre l'ensemble du périmètre du présent accord.

Composition

La commission ainsi constituée est composée :

- De 3 représentants des OS signataires.

Ces membres sont désignés par les OS signataires sachant qu'ils peuvent être élus, désignés ou être des Salariés sans mandat. Un échange sur la charge générée par cette activité est réalisé dans le cadre de l'entretien individuel.

- Des managers et du HRBP du métier concerné.
- Un ou des représentants de la Direction de l'organisation MBA.

Fonctionnement et gouvernance

Dès validation de la RCC, les OS signataires sont sollicitées afin de donner le nom des participants de la CAM. Elle sera par la suite réunie dans les meilleurs délais dans le cadre d'une réunion dite d'initialisation.

Par suite, elle est réunie au minimum une fois tous les trois mois afin que leur soient présentés l'intégralité des indicateurs de suivi prévus ci-après.

Des éléments d'information sur des réalisations ayant un impact sur la transformation de la Direction de l'organisation MBA peuvent être partagés dans le cadre d'un dialogue social interactif entre les membres de la commission, un temps d'échange conséquent est prévu à chaque commission.

Par ailleurs, la temporalité des réunions peut aussi faire l'objet de modifications notamment dans le cas d'une nécessité de modulation du dispositif de RCC tel qu'il est explicité au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC » du présent accord.

Dans la CAM, un référent par OS participante est désigné afin d'être les contacts privilégiés de la direction. Le rôle de ces référents est de préparer conjointement avec la direction de la Direction l'agenda de chaque commission, les ordres du jour et la modification éventuelle de fréquence. Ils peuvent en outre échanger avec le leader de la commission sur tout sujet qui le nécessite. Le choix est laissé aux acteurs locaux pour adapter toutes ces spécificités. En cas de difficultés de fonctionnement, une boucle courte est prévue avec les acteurs de la commission de supervision centrale.

Il est par ailleurs rappelé la mise en place d'une « Commission de supervision centrale », en complément des commissions d'application mises en place, afin de suivre l'ensemble des RCC déployées au sein du Socle Social Commun. Dans ce cadre des indicateurs de suivi du présent accord, lui seront présentés dans les conditions définies ci-après.

Titre 2 – Indicateurs retenus

Afin de suivre le déploiement de l'intégralité des mesures prévues au présent accord, les parties sont convenues des indicateurs suivants.

Indicateurs quantitatifs

Thèmes	Indicateurs	CAM	Supervision centrale
RENFORCEMENT			
Mobilité	Nb de postes publiés et % par rapport aux postes disponibles	X	X
	Mobilité sortante au sein de la Direction	X	X
ADAPTATION			
DA	Nb d'adhésion	X	X
RCC	Nb total de contacts auprès du point d'info/conseil	X	X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X	X
	Nb d'adhésion par dispositifs	X	X
	Nb de refus	X	X
Suivi de l'évolution de l'effectif		X	X

Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social

	Indicateurs	CAM / CABU	Supervision centrale
Observatoire médical du stress	Echelle de satisfaction: - Répartition des résultats - Satisfaction moyenne - Evolution de la satisfaction (score 8 à 10)	X	X
	Echelle de Cohen: - Répartition de la qualification du stress - Evolution du % Cohen>=28	X	X
Veille Risques Psycho-sociaux	Nombre de 1 ^{er} entretien en lien avec les RPS	X	X
	Facteurs de risques retrouvés lors du 1 ^{er} entretien	X	X
WPO (Onehealth)	Nombre d'appel/suivi auprès de l'assistance psychologique WPO	X	X
Assistance sociale	Nombre de rendez-vous	X	X
Facilitateurs	Nombre de rendez-vous	X	X

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Titre 1 – Entrée en vigueur

Le présent accord d'entreprise entre en vigueur, sous réserve de la validation préalable de la RCC par l'administration, à compter du 12/01/2026.

Il est conclu pour une durée déterminée dont les échéances sont exposées au chapitre 1 du présent accord.

Titre 2 – 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 la DRIEETS et au Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Titre 3 – Dispositif de suivi

La Commission d'application métier (CAM) prévue au chapitre 5 du présent accord assurera le suivi du présent accord dans les conditions prévues par ce même chapitre.

Conformément à l'article 3.2.9 du présent accord, la DRIEETS sera associée au suivi de la mise en œuvre de l'accord sur son volet RCC et en recevra un bilan, en application de l'art. L.1237-19-7 du code du travail.

Titre 4 – 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.

Titre 5 – Révision

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

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 décembre 2025,

**Accord de transformation des emplois et des compétences
au sein de Mobilize Beyond Automotive de l'entreprise
Renault s.a.s**

du 17 décembre 2025

ENTRE

Renault s.a.s

Représentée par Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par Mme Perla MELCHERTS



C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

C.F.E-C.G.C.

représentée par M. Laurent MAUDUIT

F.O.

représentée par M. Guillaume ODOUX



**ANNEXES 1- LISTE DES POSTES / EMPLOIS ELIGIBLES A LA
RCC**

Tous les salariés en CDI travaillant au sein de l'organisation MBA sont concernés, soit au total, 123 salariés éligibles au sein des emplois listés ci-dessous :

Emplois éligibles à la RCC par Direction métier et service le cas échéant :**MOBILIZE**

Secrétaire exécutif
Assistant(e) de direction

Manager business

Chef de projet logistique APV
Assistant(e) de direction

DATA

Responsable de domaine
Business Developper
Chef de Projet Business Management
Manager Services Mobilize
Data Scientist
Data manager

FINANCE

Directeur Administratif & Financier
Directeur Finance & Gestion
Manager Finance & Gestion
Comptable
Contrôleur de Gestion Leader
Controleur Planification et analyse
Contrôleur Performance Economique
Responsable projet Finance

BUSINESS ENERGIE

Directeur Strategie/partenariat
Business Developper
Chef de Projet Business Management
Directeur de programme business
Directeur de projet business
Manager de projet business
Manager Services Mobilize
Global Manager Commerce
Pilote opérations Sales & Marketing
Manager Opérations Distrib ventes
Manager performanc et dvpt réseau
Manager Anim Réseau/Politique
Comme
Manager Méthodes, Outils Vente
Manager Ventes/Flottes/VO
Manager Data et CRM
Global Manager Produit/Prix/Revenus
Manager Prix et Revenus
Manager Produit et Services
Responsable d'entité informatique
Pilote produit informatique
Responsable exp. client digitale
Juriste

MARKETING

Global Manager Marketing Com
Manager de contenu / de campagne
Manager opérations/projets MarCom
Manager Media et Digital
Manager Produit et Services

VEHICULE

Global Manager Commerce
Chef de Projet Business Management
Manager de projet business
Manager Services Mobilize
Manager distrib méthodes et outils
Manager Ventes/Flottes/VO
Manager Produit et Services

MOBILITY SERVICES

Directeur Strategie/partenariat
Responsable Stratégie Corporate
Chef de Projet Business Management
Manager opérations/projets MarCom
Expert

ANNEXE 2 – MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DANS LE CADRE D'UNE RCC

NB : lors du départ des Salariés, 3 modèles distincts de convention seront établis : un pour ceux qui partent en RCC dans le cadre d'une liquidation retraite, un pour ceux qui partent sans prendre de congé de mobilité et un, pour ceux qui font le choix de prendre ce congé.
La trame ci-dessous les globalise.

ARTICLE 1^{ER} – CONTEXTE DE LA DEMANDE ET PROCESSUS D’ACCEPTATION

Le 17/12/2025, a été conclu un accord collectif dans lequel une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) a été prévue au sein de Mobilize Beyond Automotive.

Celle-ci est ouverte à compter du 12/01/2026 jusqu'au 01/07/2026, le Salarié pouvant quant à lui candidater jusqu'au 01/06/2026 inclus.

Dans ce cadre, il a été prévu, comme explicité à l'article 2.1 de l'accord susvisé, un maximum de 51 départs et de suppressions d'emplois associés au sein du périmètre.

C'est dans ce contexte que M/Mme, embauché le ... et occupant en dernier lieu les fonctions de a candidaté.

[Salariés protégés] Il est précisé que M/Mme détient par ailleurs les mandats de

Après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'entreprise, le Salarié s'est porté candidat au départ dans les conditions prévues à l'article 2.4 de l'accord collectif conclu.

Après examen du dossier de candidature, en ce inclus les pièces justificatives produites par le Salarié, l'entreprise a accepté la candidature de M./Mme puisque répondant aux conditions d'éligibilité prescrites à l'article 2.2 fixant les conditions à remplir pour adhérer à la RCC.

[Salariés protégés] Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, la Société a engagé la procédure spéciale de rupture du contrat de travail telle que rappelée à l'article 2.6.

Le Salarié et la Société sont dans ce contexte convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail et en application des dispositions de l'accord du 17/12/2025 précité.

ARTICLE 2 – CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ volontaire du Salarié et à l'acceptation de sa candidature, les Parties conviennent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie conformément aux stipulations de l'accord conclu le 17/12/2025 et évoqué ci-dessus.

Dès lors, le Salarié confirme définitivement sa décision de quitter la Société et de rompre son contrat de travail d'un commun accord dans les conditions définies par l'accord précité et la présente convention de rupture.

Il reconnaît expressément avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision, notamment avec l'assistance des conseillers référents qui l'ont avec son RH Métier accompagné et qu'il conclut aux présentes dispositions en pleine connaissance de cause sans qu'aucune réserve ne l'ait empêché de mesurer la portée de sa décision et des conséquences afférentes.

ARTICLE 3 – EXERCICE DU DROIT DE RETRACTATION

Le Salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai démarre au lendemain de la signature de la présente convention de rupture et se termine le 15^{ème} jour à 24 heures. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est automatiquement prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

La rétractation éventuelle du Salarié intervient par courriel avec avis de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception envoyé ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il est précisé qu'en cas de rétractation du Salarié, sa candidature ainsi que la convention de rupture signée seront réputées nulles et non avenues. Ce faisant, le Salarié ne pourra prétendre au paiement d'aucune des sommes prévues par l'accord collectif de rupture conventionnelle collective ni bénéficier d'aucune des mesures

d'accompagnement prévues par ledit accord.

ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENTS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ formulée par le Salarié et réitérée dans le cadre des présentes, le contrat de travail le liant à la Société est rompu d'un commun accord.

Pour les salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite

M./Mme ayant souhaité candidater à la RCC au motif d'une liquidation de ses droits à retraite dans les conditions prévues à l'article 2.2. de l'accord collectif conclu le 17/12/2025, la cessation définitive du contrat de travail prend donc fin le

Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité

M./Mme a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du 17/12/2025 prévoyait que tout Salarié pouvait bénéficier selon ses besoins, d'un congé de mobilité. Le Salarié n'a pas souhaité y adhérer et le confirme dans le cadre de la présente convention.

La cessation définitive du contrat de travail prend donc effet dans un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle le projet du Salarié a été validé par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. En l'espèce, il est convenu que le contrat de travail de M/Mme prend fin le

Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité

Le Salarié ayant souhaité adhérer à un départ en RCC avec congé de mobilité, la cessation définitive de son contrat de travail prend effet au terme dudit congé qui se déroule pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée prévues par l'accord collectif conclu le 17/12/2025.

Ce congé prend effet dans un délai de 2 mois à compter de la validation du projet du Salarié par le comité de validation ; ce délai pouvant être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

En l'espèce, il est convenu que M/Mme entre en congé de mobilité le ; son contrat de travail prendra fin le au plus tard, date à compter de laquelle le Salarié cesse de faire partie des effectifs de la Société.

Pendant le congé de mobilité, le Salarié perçoit une allocation de congé de mobilité fixée au paragraphe « mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité » de l'article 2.7. de l'accord précité et des mesures complémentaires prévues par l'accord collectif.

[Salariés protégés – Paragraphe ci-dessous à mettre à la place des paragraphes ci-dessus indiquant la date de cessation du contrat de travail ou entrée en congé de mobilité]

Au regard de la procédure particulière qui doit être suivie compte tenu de la qualité de salarié protégé de M/Mme la cessation définitive du contrat de travail, ou son entrée en congé de mobilité selon le cas, prend effet après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

ARTICLE 5 - INDEMNITES DE RUPTURE ET DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Pour les Salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite

Les Salariés concernés ont, en plus de l'indemnité de départ en retraite habituellement allouée, droit à une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite, tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Par ailleurs, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux Salariés concernés une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

À partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu.

Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC avec un congé de mobilité une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

En outre, si le Salarié voit son projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle prévue ci-dessus qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer.

À partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu. Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

L'ensemble des indemnités rappelées ci-dessus sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de leur versement. Il est expressément convenu qu'en cas de changement de la législation modifiant les règles relatives au régime social et fiscal des indemnités de rupture en vigueur au jour de la signature de la présente convention, la Société ne saurait être tenue d'indemniser le Salarié de l'éventuelle diminution du montant net des indemnités précisées ou de l'augmentation de son impôt sur le revenu consécutif à ces modifications éventuelles.

Par ailleurs, le Salarié perçoit les sommes lui étant dues au titre de son solde de tout compte (congés payés, etc.). Elles sont soumises aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les revenus dans les conditions normales.

Il est également remis au Salarié son certificat de travail, son attestation France Travail et son solde de tout compte.

ARTICLE 6 - MATERIEL ET DOCUMENTS APPARTENANT A LA SOCIETE

Le Salarié doit impérativement restituer à la Société au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à la Société qu'il a en sa possession. Lorsque le Salarié bénéficie d'un véhicule affecté au titre de son activité professionnelle, il s'engage à le restituer dès l'entrée en congé de mobilité.

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC hors cas de liquidation retraite**ARTICLE 7 - PORTABILITE DES DROITS**

En application des dispositions légales, le Salarié pourrait, en fonction de sa situation bénéficier du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables au sein de la Société, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi. Ces garanties concernent les soins liés à la maladie, l'accident ou la maternité, ainsi que les garanties prévoyance (risques incapacité de travail ou d'invalidité, et décès). Cette garantie s'applique pendant une durée maximale de 12 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Une notice d'information est remise à ce sujet au Salarié lors de son départ.

ARTICLE 8 – REEMBAUCHE

Comme prévu à l'article 2.8. de l'accord conclu le 17/12/2025, dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT) et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH métier par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de Mobilize Beyond Automotive, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et avec mise en place d'un échéancier, en cas de besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au Salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au Salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

DISPOSITIONS FINALES

Le Salarié déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention, de telle sorte qu'il comprend bien qu'il s'agit d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, et que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture définitive du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus qui rappelle celles définies dans l'accord collectif conclu le 17/12/2025.
- Être informé que la présente convention est un document irrévocable et définitif, sauf durant le délai de rétraction prévu à l'article 3 supra ;
- Le Salarié reconnaît expressément avoir été pleinement informé des circonstances et des conséquences notamment sociales et fiscales et au regard de l'assurance chômage, qu'implique son départ volontaire selon les termes du présent accord et avoir bénéficié du temps nécessaire pour prendre sa décision ;
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du Salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution de l'ensemble des sommes et aides versées dans le cadre du départ volontaire du Salarié ;
- Être informé que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Document fait en 2 exemplaires dont un est remis à chacune des parties qui doit parapher chaque page et le signer avec la mention « lu et approuvé, bon accord ». Il doit être retourné signé par le Salarié dans les 48 h suivant son envoi.

Go LM MF

PM

ANNEXE 3 – ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT

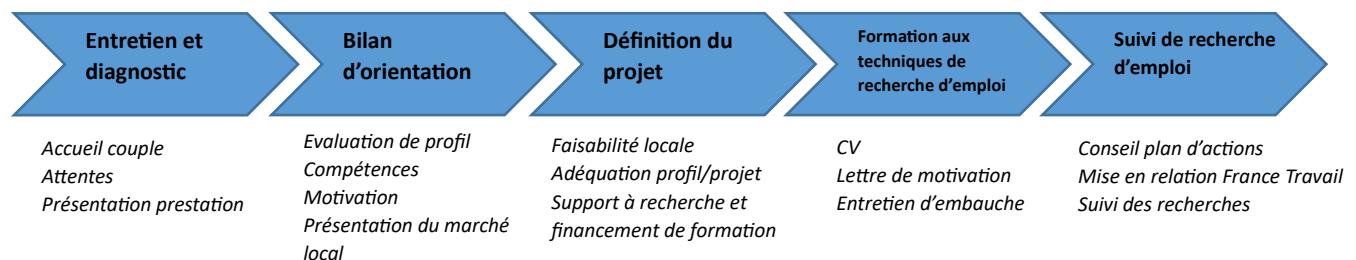
Prestation pour les conjoints des Salariés en congé de mobilité éligibles à la prestation Mobilité Géographique avec déménagement.

La prestation est mise en place à la demande du Salarié après déménagement avec une prestation qui est assurée par le prestataire externe choisi pour accompagner les Salariés.

METHODOLOGIE

- Rencontre du couple, si demandé, pour répondre aux interrogations et expliquer la prestation proposée,
- Accompagnement préconisé durant 6 mois (aider à faire les premières démarches– prise en charge France Travail pour aider le conjoint à construire un projet réaliste sur le marché local. Il pourra bénéficier d'un parcours emploi, reconversion (changement de métier) ou création de son emploi et sera accompagné par un consultant spécialisé
- Le prestataire choisi aidera le conjoint dans ses démarches auprès de France Travail (inscription, préparation des rendez-vous, argumentation du projet, demande de formation potentielle, etc.).

PRESTATION EFFECTUEE EN 5 PHASES



ANNEXE 4 – AIDE A LA MOBILITE FRANCE METROPOLITaine

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire standard de demande) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

Le déménagement ne pourra intervenir qu'après l'entrée effective en congé de mobilité et après un délai de prévenance de 6 semaines (indicatif). Afin de tenir compte des périodes de forte demandes (période estivale notamment), un délai de 8 semaines pourra être demandé par les déménageurs.

PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION DE DEMENAGEMENT

- Mise en relation avec le prestataire gestionnaire.
- Réalisation de 2 à 3 devis sur la base des critères prévus par le Renault Group.
- Réalisation de la prestation par le déménageur choisi par Renault Group.
- Facturation directe à Renault Group par le prestataire.

PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT

- Mise en relation avec le prestataire en proximité du nouveau lieu de résidence
- Réalisation d'une prestation d'accompagnement pendant une durée de 6 mois (cf détail méthodologie annexe « accompagnement conjoint »).

**ANNEXE 5 – AIDES A LA MOBILITE HORS FRANCE
METROPOLITAINE OU A L'ETRANGER**

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire standard dédié) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

AIDE AU DEMENAGEMENT FORFAITAIRE DE 4 000 EUROS BRUTS

Pour ces déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault Group versera sur présentation d'un justificatif de déménagement (pour exemples facture acquittée déménageur ou transports bagages, facture garde meuble) une aide forfaitaire de 4 000 euros bruts.

AIDE FORFAITAIRE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DE 2 500 EUROS BRUTS

Pour les déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault Group met en relation le Salarié et son conjoint avec le prestataire retenu et intervenant en France, s'il dispose d'un intervenant dans le pays de destination pour réaliser l'accompagnement. Dans ce cas, l'accompagnement se déroule selon les modalités fixées à l'annexe « aide à la mobilité géographique en France métropolitaine ».

Dans l'éventualité où notre prestataire ne dispose pas d'intervenant en proximité du nouveau lieu de résidence, une aide forfaitaire de 2 500 euros bruts est versée.

**ANNEXE 6 – FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHE
D'EMPLOI****BAREME**

Le remboursement pour les frais de recherche d'emploi liés à l'hébergement et à la restauration se fera sur une base forfaitaire.

PLAFONDS DE REMBOURSEMENT

Indemnité journalière (IJ) complète pour un déplacement (déplacement comprenant une nuitée si impossibilité de regagner le domicile)	<ul style="list-style-type: none">○ Paris / région Ile-de-France : 190 €○ Aix / Bordeaux / Lyon / Marseille / Nice / Toulouse : 150 €○ Autres villes de province : 130 €
Repas (déplacement dans la journée, sans nuitée)	20,70 €
Indemnités kilométriques	<ul style="list-style-type: none">○ 0,47€ par kilomètre quel que soit le modèle du véhicule personnel (ce montant inclut le carburant)○ 0,21 € par kilomètre pour les véhicules de location (ce montant inclut le carburant).
Autres frais (titre de transport, frais de péage ou de parking notamment)	Remboursement au réel

ANNEXE 7 – LES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les Salariés bénéficient de l'indemnité de licenciement la plus favorable entre celle légale et celle, conventionnelle.

Les montants pouvant varier, selon l'âge, l'ancienneté ou encore la situation du Salarié concerné notamment au regard des régimes de retraite, il est nécessaire que chaque Salarié procède à une simulation sur le site Internet qui est mis en place dans le cadre du déploiement de la RCC pour obtenir le calcul précis des indemnités auxquelles il peut effectivement avoir le droit.

Pour rappel, **l'indemnité légale de licenciement** est fixée par les articles L.1234-9 et R. 1234-2 du code du travail qui prévoit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Elle s'applique aussi bien pour les non-cadres que pour les cadres.

S'agissant de **l'indemnité conventionnelle**, son mode de calcul est différent en fonction du groupe d'emplois du Salarié. **A titre indicatif, ci-dessous la synthèse des principales mesures. Pour plus d'information, il faut se reporter aux articles 75 .3 et suivants de la Convention collective de la métallurgie.**

Groupes d'emplois A, B, C, D ou E

L'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison d'1/12ème d'année par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Groupes d'emplois F, G, H et I

L'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
- pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :
 - 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;
 - 3/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité de licenciement est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;
- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Celui-ci ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. La minoration n'est notamment pas applicable dans des cas définis par la convention collective de la métallurgie (article 75 .3.3).

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues ci-dessus sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

Go LM MF

PM