

ACCORD DU 30 JUIN 2011 RELATIF A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL

Par accord passé entre

La Société Renault s.a.s.

Représentée par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe.



D'une part

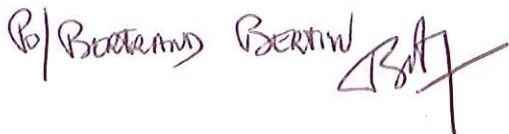
Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non seulement dans l'un ou l'autre des établissements la composant

Représentées par leurs délégués syndicaux

Pour la C.F.D.T.

Représentée par M Fred DIJOUX



Pour la C.G.T.

Représentée par M Fabien GACHE

Pour la C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL



Pour F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK



D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Depuis le premier accord « Contrat Social de Crise » du 27 mars 2009, les salariés de RENAULT s.a.s ont pu bénéficier d'un régime d'indemnisation du chômage partiel particulièrement favorable leur permettant, dans cette période de crise, de neutraliser, par le jeu de la solidarité, les effets du chômage sur leur niveau de rémunération, maintenu à 100%.

Depuis quelques mois, les entreprises françaises constatent une reprise progressive des marchés et un recul graduel de la crise, ponctuée toutefois d'évènements imprévisibles tels que le séisme survenu au Japon.

Par ailleurs, l'entreprise a pris des mesures d'ajustement de la production aux fins de s'adapter au contexte de baisse structurelle d'activité et d'éviter, chaque fois que cela lui est possible, de recourir au chômage partiel conjoncturel.

RENAULT s.a.s s'est doté de divers dispositifs, constituant autant d'alternatives au chômage partiel.

C'est ainsi que des mesures ont récemment été mises en place dans le cadre de l'accord du 4 février 2011 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'accord GPEC comporte ainsi un volet formatif. En tant qu'instrument d'adaptation des compétences et qualifications aux besoins de l'entreprise et, plus largement, du marché, la formation est en effet un pilier essentiel de la gestion dynamique des compétences. Dès lors, des séances de formation, dans le cadre du plan de formation, pourront être organisées pendant les périodes de non-activité, indemnisées à 100% et débitées, le cas échéant, du CEF.

Dans le même ordre d'idées ont été renforcées les garanties entourant le recours aux détachements intersites et aux mobilités, lesquels assurent tout à la fois le développement des parcours professionnels des salariés de RENAULT et l'équilibrage des besoins à la charge et, plus largement, à l'activité fluctuante des sites de l'entreprise.

De la même manière, les sites s'efforceront à l'avenir de recourir aux dispositifs existants d'aménagement du temps de travail leur permettant, à la hausse comme à la baisse, de faire face aux variations de leur activité. Les accords, y compris locaux, d'aménagement et de réduction du temps de travail retrouveront ainsi leur plein effet.

A défaut d'exclure tout risque de recours au chômage partiel, ces différents dispositifs ont pour vocation d'en limiter les effets et le volume, et de satisfaire dans les meilleures conditions à la nécessaire adéquation entre les besoins et les ressources.

Toutefois, en dépit de ces mesures alternatives, le risque de recours au chômage ne peut être définitivement écarté et nécessite que RENAULT se dote d'un dispositif d'indemnisation du chômage partiel adapté au contexte de l'entreprise.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées afin de se doter d'un outil pérenne, assurant aux sites et à leurs salariés une meilleure visibilité et la plus grande transparence.

Article 1er – Durée et champ d'application

L'accord d'indemnisation du chômage partiel est mis en place pour une durée indéterminée à dater du 1er juillet 2011, à l'exception de l'article 3 qui s'applique pour une période transitoire qui court jusqu'au 30 septembre 2011 dans les conditions ci-après définies.

L'accord d'indemnisation du chômage partiel s'articule avec la ou les conventions de chômage partiel éventuellement conclues avec les pouvoirs publics.

Il s'applique à tous les établissements et tous les salariés de RENAULT s.a.s impactés par le chômage partiel.

Article 2 – Principes de l'accord d'indemnisation du chômage partiel

L'accord d'indemnisation du chômage partiel poursuit l'objectif, initié depuis 2008 par la Direction et les organisations syndicales, d'assurer un niveau de ressources des salariés, impactés par le chômage partiel, approprié à la conjoncture et, plus généralement, à la situation de l'entreprise.

Les accords d'entreprise successivement conclus sur la période ont permis de maintenir à 100% le niveau de rémunération des salariés concernés.

La conjoncture s'étant, depuis lors, améliorée, il est convenu d'arrêter un dispositif d'indemnisation du chômage partiel pérenne permettant à chacun des sites de l'entreprise RENAULT s.a.s d'avoir une visibilité à long terme des modalités d'indemnisation des périodes de sous-activité.

Il est toutefois convenu, dans un 1er temps et de manière temporaire, de prolonger les mécanismes d'indemnisation mis en place dans le cadre de l'accord du 11 janvier 2011 selon les modalités rappelées à l'article 3 du présent accord.

Un dispositif d'indemnisation du chômage partiel pérenne, exposé aux articles 4 et suivants du présent accord, se substituera à cette phase transitoire de 3 mois.

Article 3 – Modalités exceptionnelles d'indemnisation du chômage partiel sur le 3ème trimestre 2011

3.1. Prolongation temporaire de l'accord du 11 janvier 2011

Alors que le mécanisme introduit par l'accord d'indemnisation du chômage partiel du 11 janvier 2011 devait prendre fin le 30 juin 2011, il est convenu, à titre transitoire, d'en reconduire les principes d'indemnisation sur le 3ème trimestre 2011, soit jusqu'au 30 septembre 2011.

Cet accord avait institué un dispositif d'indemnisation du chômage partiel alternatif, suivant que l'APLD était, ou non, reconduite.

La convention APLD de Groupe, conclue le 1er juillet 2010 pour 6 mois a été prolongée sur le 1er trimestre 2011 et est en cours de prolongation auprès des pouvoirs publics aux fins de couvrir le 2ème trimestre 2011, soit jusqu'au 30 juin 2011.

A cette date, la durée maximale d'indemnisation au titre de l'APLD aura été acquise. L'allocation conventionnelle assurée par l'entreprise passera alors de 75% de la rémunération brute à 60%, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce contexte, les éventuelles périodes de sous-activité survenant sur le 3ème trimestre 2011 seront indemnisées conformément aux dispositions de l'article 3.2 de l'accord d'indemnisation du chômage du 11 janvier 2011, à savoir :

Une indemnisation égale à 60% de la rémunération brute, exonérée de charges sociales exception faite de la CSG-CRDS, versée par l'entreprise ;

Un complément de rémunération issu de la monétisation volontaire d'1/5ème de jour issu de la réserve instituée au début de l'année 2011 ;

En complément, une mobilisation du reliquat du fonds de crise, pour atteindre 100% de la rémunération nette des salariés (y compris les accessoires pour ceux qui en perçoivent), déduction faite des cotisations de sécurité sociale pour les sommes ayant un caractère indemnitaire et avant précompte, le cas échéant, des contributions sociales et impositions de toute nature mises à la charge du salarié par la loi.

3.2. La réserve 2011

L'accord du 11 janvier 2011, prolongé temporairement dans ses effets, avait mis en place une réserve de 2 jours constituée d'un jour de CTC et d'un jour de CEF, dont le sort devait être arrêté à l'issue de la période d'application dudit accord.

Cette réserve est ainsi prorogée sur la période transitoire. Ce n'est qu'à l'échéance de cette période supplémentaire de 3 mois, soit à compter de la

Handwritten initials:
A
Ld
BB
Pd

paie d'octobre, que les parties conviennent de restituer le solde de la réserve qui n'aurait pas été totalement consommée.

Si cette réserve de 2 jours avait déjà été intégralement consommée ou l'était pendant l'application de la phase transitoire du présent accord, il est convenu que le fonds de crise intervienne pour assurer le complément de rémunération nécessaire pour atteindre 100% de la rémunération nette des salariés APR et ETAM non forfaités impactés, sur la période, par le chômage partiel.

Si cette réserve de 2 jours n'était pas intégralement consommée à l'issue de la phase transitoire mise en œuvre par le présent accord, il est convenu de restituer dans les compteurs d'origine la ou les fractions de jours non consommée(s).

Article 4 – Modalités pérennes d'indemnisation du chômage partiel

Les salariés de RENAULT s.a.s impactés par une mesure de chômage partiel sont éligibles au versement d'une allocation conventionnelle égale à 60% de leur rémunération brute.

Ce niveau d'indemnisation engendre nécessairement une perte financière pour les salariés.

Il est ainsi convenu de mettre en place un nouveau dispositif d'indemnisation complémentaire permettant, pour partie, de compenser cette perte et de garantir une indemnisation des périodes de sous-activité à un meilleur niveau que les dispositions légales et conventionnelles ne le prévoient.

Article 5 – Montant de l'allocation complémentaire

A l'indemnisation conventionnelle prévue par les dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord s'ajoute une allocation complémentaire de 10% des gains journaliers qu'auraient perçus les salariés s'ils n'avaient pas subis les effets du chômage partiel.

Cette allocation complémentaire est calculée sur la base du salaire brut de base auquel s'ajoutent les éventuels accessoires de salaires pour ceux qui en perçoivent.

Les salariés APR et ETAM sont éligibles au versement de cette allocation complémentaire.






Article 6 – Le financement alternatif de l'allocation complémentaire

6.1 – La mobilisation du reliquat du fonds de crise

Les accords Contrat social de crise conclus successivement depuis 2009 et, en dernier lieu, l'accord d'indemnisation du chômage partiel du 11 janvier 2011, ont mis en place et reconduit systématiquement un fonds spécifique de crise, alimenté par la mobilisation de la réserve constituée à l'égard des cadres et ETAM au forfait subissant les effets du chômage partiel.

La solidarité ayant joué sur la période son plein effet, force est de constater que ce fonds est aujourd'hui bénéficiaire.

Sa vocation étant de compléter le niveau d'indemnisation des journées de chômage partiel survenues sur la période d'application de ces accords successifs, il est acquis d'en maintenir la destination.

Ainsi, et tant que ce fonds sera provisionné, il est convenu d'en mobiliser le reliquat pour financer cette allocation complémentaire de 10%.

Avant que le fonds de crise ne soit épuisé, il est convenu de réunir la commission de suivi du présent accord, telle que prévue à l'article 10 afin d'informer les parties signataires de la situation du fonds et de la mise en œuvre de l'article 6.2.

Il est convenu de laisser dans ce fonds l'équivalent de 2 mois de cotisations.

6.2 – Le financement à épuisement du fonds de crise

A épuisement du fonds de crise sera mis en place un mécanisme d'appel à contributions de tous les salariés de l'entreprise.

Cette contribution sera requise de tous les salariés qu'ils soient, ou non, impactés par une mesure de chômage partiel et ce, dans la droite ligne de la solidarité mise en œuvre depuis le début de la crise.

Cette contribution prendra la forme d'une cotisation salariale directement prélevée en paie et s'élèvera à 0,15% de la rémunération brute mensuelle du salarié.

L'entreprise versera un abondement d'un montant équivalent.

Ces contributions viendront alimenter un fonds de chômage créé à cet effet, prélevé au gré du chômage partiel survenant dans l'un des établissements de RENAULT s.a.s. et qui aura fait l'objet d'une décision de prise en charge par l'unité territoriale ou la DIRECCTE dont relève l'établissement.

Le premier appel à contribution sera réalisé après réunion de la commission de suivi instituée par le présent accord.

Les appels à contributions successifs seront réalisés dès que le fonds de chômage atteindra le plancher minimum, fixé à deux mois de cotisations.

Handwritten initials and signatures on the left margin, including a large 'A' at the top, followed by 'h', 'BB', and a signature.

Article 7 – Chômage partiel en cas de travaux exceptionnels de modernisation de l'entreprise

Si le chômage partiel est un dispositif permettant, le plus souvent, de faire face à une conjoncture défavorable, il peut également être mis en œuvre lorsque survient une transformation, une restructuration ou encore une modernisation exceptionnelle de l'entreprise.

Ces transformations exceptionnelles résultent d'une décision stratégique de l'entreprise se traduisant par exemple par un changement radical de produits à fabriquer dans le site considéré.

Dans ce contexte particulier, dans les hypothèses circonscrites à ce type de travaux exceptionnels, et à la condition que la période de chômage ait fait l'objet d'une décision de prise en charge par l'unité territoriale ou la DIRECCTE dont relève l'établissement, il est convenu de ne pas faire subir financièrement aux salariés concernés les effets d'une décision stratégique de l'entreprise.

C'est ainsi qu'à titre exceptionnel s'ajoutera à l'allocation conventionnelle égale à 60% de leur rémunération brute un complément d'indemnisation financé comme suit :

- o la mobilisation au volontariat d'1/10ème de jour issu du capital temps individuel ;
- o un complément via le reliquat du fonds de crise ou via le fonds de chômage.

Ces deux compléments permettront de maintenir 100% de la rémunération nette (accessoires compris), déduction faite des cotisations de sécurité sociale pour les sommes ayant un caractère indemnitaire et avant précompte, le cas échéant, des contributions sociales et impositions de toute nature mises à la charge du salarié par la loi.

Article 8 - Maintien des droits pendant les périodes de chômage partiel

Il est convenu que les périodes de chômage partiel sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à capital temps collectif, des droits à capital temps individuel et du droit individuel à la formation capitalisés dans le compte épargne formation.

Il est également convenu que les périodes de chômage partiel ouvrent droit à l'acquisition de congés payés.

Handwritten initials and signatures in the left margin:

- Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H'.
- Handwritten initials 'Ld'.
- Handwritten initials 'Bb'.
- Handwritten signature.

Article 9 – Situation spécifique des ETAM au forfait

L'article 1.3 de l'accord du 15 janvier 1996 portant sur le statut et l'organisation du travail des salariés ETAM au forfait retrouve son plein effet.

Conformément aux dispositions de cet accord, RENAULT s.a.s. s'engage, dans toute la mesure du possible, à maintenir au salarié ETAM au forfait une activité.

Seul un accident d'une exceptionnelle gravité, ayant le caractère d'un cas de force majeure, pourrait entraîner la suspension de cette garantie d'activité.

Tel peut être principalement le cas d'une grave intempérie, d'un sinistre tel qu'une catastrophe naturelle ou d'un contexte économique fortement dégradé tel que RENAULT l'a connu lors de la profonde crise ayant affecté en 2008, 2009 et 2010 tant le secteur automobile que l'industrie française.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se voir afin d'apprécier les dites circonstances. Le salarié ETAM au forfait serait alors mis en situation de chômage partiel au même titre que tout autre salarié de l'entreprise.

RENAULT s'engage à garantir le maintien du niveau de rémunération des salariés impactés par une telle mesure.

En conséquence, à l'allocation conventionnelle égale à 60% de leur rémunération brute s'ajoutera :

- o d'une part l'allocation complémentaire de 10% instituée à l'article 6 du présent accord ;
- o d'autre part un complément différentiel, directement financé par RENAULT, permettant d'atteindre le maintien de la rémunération nette (y compris les accessoires de salaire pour ceux qui en perçoivent), déduction faite des cotisations de sécurité sociale pour les sommes ayant un caractère indemnitaire et avant précompte, le cas échéant, des contributions sociales et impositions de toute nature mises à la charge du salarié par la loi.

Article 10 – Commission de suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel, il est institué une commission de suivi composée de représentants de la Direction et de 3 représentants par Organisations syndicales signataires de l'accord.

Cette commission se réunit, sur convocation de la Direction, pour suivre l'application de cet accord une fois par an.

Cette réunion sera notamment l'occasion de faire le bilan annuel de l'état du fonds prévu à l'article 6 de l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel.

Les dispositions du présent accord n'étant pas cumulatives avec des dispositions de même nature, la commission de suivi sera également réunie en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles interprofessionnelles ou de branche des règles d'indemnisation du chômage partiel, telle que la prolongation ou la résurgence du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Article 11 – Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il s'applique à compter du 1er juillet 2011 et pour une période indéterminée, à l'exception de l'article 3 qui court jusqu'au 30 septembre 2011.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine et au Secrétariat -greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne.

Fait à Boulogne-Billancourt le 30 Juin 2011

→
hd
bb
gl

Par accord passé entre

La Société Renault s.a.s.

Représentée par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe.



D'une part

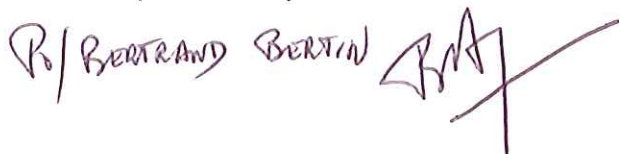
Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non seulement dans l'un ou l'autre des établissements la composant

Représentées par leurs délégués syndicaux

Pour la C.F.D.T.

Représentée par M Fred DIJOUX



Pour la C.G.T.

Représentée par M Fabien GACHE

Pour la C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL



Pour F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK



D'autre part