

ACCORD RELATIF  
A LA  
COUVERTURE SOCIALE DES SALAIRES  
DE RENAULT

Entre :

*RS*  
LA REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.  
représentée par Monsieur Georges BOUVEROT  
Directeur du Personnel et des Affaires Sociales

Et

Les Organisations Syndicales et-dessous :

*DS* C.G.T. : représentée par Monsieur Daniel SANCHEZ  
*DG* C.F.D.T. : représentée par Monsieur Daniel GUENIVET  
*PO. C.A.T.* F.O. : représentée par Monsieur Lucien MEREL  
*WAP* C.F.E./C.G.C. : représentée par Monsieur Robert MALHERBE  
*DDP* C.F.T.C. : représentée par Monsieur Serge DEPRY  
*CA* C.S.L./S.I.R. : représentée par Monsieur Ambroise COUPEE DE KER MARTIN

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Régie Nationale des Usines RENAULT S.A. en France, désignée ci-après RENAULT.

*DS*  
*DG*  
*PO. C.A.T.*  
Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux Accords et Conventions Collectifs, pour une durée indéterminée à compter de la signature de l'accord, à l'exclusion des montants des prêts accordés dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort pour la construction qui font l'objet d'une annexe à durée déterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du Code du Travail.

*WAP*  
Les dispositions du présent accord, qui sont plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, ne sont applicables que pendant la durée de l'accord et cessent de produire leurs effets en cas de dénonciation dans les conditions légales.

Il est institué une commission paritaire de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la Direction. Elle se réunira tous les deux ans à la diligence de la Direction afin d'examiner les modalités d'application du présent accord.

*DDP*  
*CA*  
Au cas où la Direction de RENAULT ou les organisations syndicales signataires du présent accord formuleraient une demande de révision partielle, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un avenant dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun avenant n'a été conclu, la demande de révision sera réputée caduque.

*WAP*  
Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise et non simplement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, dès lors que les formalités prévues à l'article L 132-9 dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.



**Article 2**  
Un représentant désigné par Organisation Syndicale signataire dans les établissements suivants :

D.S  
Siège Social, D.E., C.I.B., Usines du Mans, Flins, Choisy-le-Roi, Saint-Jean-de-la-Ruelle, Citeon, Sandouville, Dreux, Douai, Grand-Couronne, CERGY, sera habilité à examiner ou soumettre à la Direction de l'Etablissement considéré tout problème local lié à l'application des dispositions de l'accord.

Po. Cte  
A cet effet, il bénéficiera d'une franchise mensuelle globale de 10 heures.

Cette franchise sera rémunérée comme temps de travail effectif.

**Article 3**  
Les modalités d'application des dispositions arrêtées dans le présent accord qui feront l'objet d'instructions particulières seront communiquées aux organisations syndicales signataires.

**Article 4**  
En cas de conflit limité ou généralisé, ayant trait aux différents points contenus dans cet accord, les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève avant d'avoir épuisé les possibilités conventionnelles, réglementaires ou légales de solution.

**Article 5**  
Il peut être mis fin de plein droit au présent accord en cas d'observation des dispositions de l'article 4 ci-dessus par l'une ou l'autre des parties.

**CHAPITRE 2- ANCIENNETES "1ER CONTRAT" ET "AVANTAGES REGIE"**

**Article 6**  
Pour l'application des dispositions liées à l'ancienneté "1er contrat", l'ancienneté requise est obtenue en totalisant :

- toutes les durées de contrat passées chez RENAULT quel qu'ait été le motif de rupture,

- l'ancienneté acquise en filiale ou chez un autre employeur à condition qu'il y ait eu mutation concertée à l'initiative de RENAULT.

- le temps de service national obligatoire, à quelque époque qu'il ait eu lieu, dès l'instant où le salarié, titulaire d'un contrat RENAULT au moment de son départ, a repris le travail dans le mois suivant sa libération ou à la date convenue entre lui et RENAULT.

Cette dernière disposition est applicable au personnel étranger dans la limite de la durée légale du service national français.

**Article 7**  
Pour l'attribution des "avantages Régie" à l'exclusion des suppléments de congé payé annuel et d'autres avantages pour lesquels il a été précisé que l'ancienneté retenue est celle remontant au premier contrat, l'ancienneté requise est obtenue en totalisant :

- toutes les périodes de présence chez RENAULT ou dans ses filiales, à l'exclusion de celles qui auraient été rompues pour faute grave ou dont la résiliation serait imputable à l'intéressé,

- le temps de service national obligatoire, à quelque époque qu'il ait eu lieu, dès l'instant où l'intéressé a repris le travail chez RENAULT dans le mois suivant sa libération ou à la date convenue entre lui et RENAULT.

Cette dernière disposition est applicable au personnel étranger dans la limite de la durée légale du service national français.

Dans le cas où un membre du personnel, ayant une ancienneté "avantages Régie" minimum de 5 ans, a donné sa démission de RENAULT (ou d'une des ses filiales) pour la première fois, l'ancienneté "avantages Régie" acquise à son départ lui sera rendue s'il est réembauché après une interruption de travail n'excédant pas un an.

**CHAPITRE 3 - CONGES**

**Article 8**

Tout membre du personnel bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif (ou périodes assimilées).

Des congés supplémentaires d'ancienneté sont prévus dans les dispositions relatives au personnel rémunéré au mois (E.T.A.M. et A.P.R.) et au personnel ingénieur et Cadre (Chapitres 11 et 12 du présent accord).

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

Tout congé, supplémentaire, légal ou conventionnel, qui a pour effet de porter la durée totale de l'absence pour congé annuel à plus de 24 jours ouvrables ne peut être pris accolté.

Les membres du personnel âgés de moins de 18 ans, bénéficiant d'une durée de congé calculée suivant les dispositions légales, à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif (ou périodes assimilées), bénéficient également d'un congé complémentaire de six jours ouvrables (dont un samedi).

Lorsque deux conjoints travaillent chez RENAULT, ils ont le droit de prendre leur congé principal à la même date. Celui dont le congé est le plus court est autorisé à prendre la différence à son compte, sous réserve que les intéressés partent et reviennent en même temps.

Sur présentation d'une attestation établie par la Mairie, le bénéficiaire de cette dernière disposition sera accordé aux salariés vivant maritalement et travaillant chez RENAULT.

Il en est de même pour les membres du personnel âgés de moins de 18 ans (apprentis exclus) dont le père ou la mère travaille chez RENAULT.

**Article 9**

Dans l'Entreprise, la date limite de prise des congés annuels est fixée au 31 mai de l'année suivante.

**Article 10**

Le jour de son départ en congé principal annuel, le personnel bénéficie d'une franchise de 4 heures applicable à l'horaire journalier affiché de son secteur.

Ces 4 heures sont indemnisées comme des heures de travail effectif.

En cas de fractionnement du congé principal cette mesure n'est appliquée qu'une seule fois.

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

**Article 11**

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

**Article 12**

Le personnel dont l'ancienneté "premier contrat" n'ouvre pas droit à une semaine de congé supplémentaire aura la possibilité, dans les limites compatibles avec le bon fonctionnement du service, d'obtenir des jours de congé sans solde, en complément des congés d'ancienneté auxquels il peut avoir droit, à concurrence d'une semaine maximum par an.

Article 13

Compte tenu des conditions de voyage particulières, le personnel étranger et français d'Outre-Mer, dont la famille réside dans son pays, aura la possibilité d'obtenir, dans la mesure où le nombre des demandes n'entraverait pas le fonctionnement normal du secteur considéré, un congé supplémentaire sans solde. Toutefois, une priorité sera accordée aux demandes émanant de membres du personnel originaires d'un pays d'Outre-Mer éloigné (Afrique Noire, Antilles, Réunion, etc.).

D. G.

Po. Cap

Ce congé, dont la durée ne devrait pas en principe être supérieure à 4 semaines, sauf cas particuliers à examiner en liaison avec le Service du Personnel, pourra être accolé au congé principal, lequel pourra, en fonction des possibilités d'emploi, être exceptionnellement déplacé sur une période différente de celle de la fermeture de l'usine.

De plus, par exception au principe énoncé à l'article 8, alinéas 3 et 4, et dans la mesure compatible avec les nécessités de service, il sera possible pour ce personnel dont la famille réside dans le pays d'origine, à condition qu'il y ait rupture de la cellule familiale, d'accéder la cinquième semaine de congé légal et les congés supplémentaires d'ancienneté, auxquels son ancienneté "premier contrat" lui ouvre droit, à son absence pour congé principal. Lorsque le personnel originaire d'un pays éloigné ne bénéficiera pas d'un congé sans solde, il aura la possibilité d'obtenir un délai de route non payé de 4 jours porté à 5 jours dans certaines conditions particulières de calendrier.

Les modalités d'application des dispositions ci-dessus pourront faire l'objet d'une négociation au niveau de chaque Etablissement.

En outre, une possibilité de capitalisation sur plusieurs années :

- des journées de "Séme semaine" ou, d'une façon plus générale, des journées de congé excédant vingt-quatre jours ouvrables, non fixées collectivement,
  - des jours de congés d'ancienneté,
- pourra faire l'objet, au niveau des Etablissements concernés, d'un éventuel accord permettant l'imputation de ces journées sur le délai de route ou le congé sans solde.

Enfin, dans la mesure où il aura repris le travail à la date prévue, à l'issue de son congé sans solde, ce personnel pourra :

- 1°) en cas d'arrêt pour maladie, avant d'avoir effectué le nombre d'heures de travail requis pour avoir droit aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale, bénéficier, au titre de ses droits à l'indemnisation à plein salaire et 3/4 de salaire, du versement par RENAULT de la différence entre 100% ou 75% de son salaire et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale auxquelles il aurait pu prétendre,

- 2°) s'il s'est marié pendant son congé sans solde, bénéficier de l'indemnisation de la semaine de congé mariage, conformément aux dispositions de l'article 14 ci-après,

- 3°) la durée du congé sans solde sera prise en compte dans le calcul de son ancienneté "premier contrat" et de son ancienneté "avantages Régie".

Article 14

Le personnel a droit, sur présentation de pièces justificatives, aux congés spéciaux suivants :

a) Sans ancienneté :

- mariage d'un membre du personnel : 1 semaine calendaire,
  - mariage d'un enfant : 3 jours,
  - mariage d'un petit-enfant : 1 jour
- b) Après 6 mois d'ancienneté "premier contrat" :
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour

Congé décès

Sans ancienneté :

- décès du conjoint : 1 semaine calendaire,

- décès d'un enfant : 1 semaine calendar.
- décès du père, de la mère de l'intéressé ou de son conjoint, d'un beau-père ou d'une belle-mère ayant effectivement élevé l'intéressé ou son conjoint : 3 jours.
- décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours.
- décès d'un grand-parent de l'intéressé ou de son conjoint : 1 jour.

Po. C.A.P.

- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 2 jours.
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 2 jours.
- décès d'un petit-enfant : 1 jour.
- décès d'un arrière-grand-parent : 1 jour.

Les décès du tuteur ayant effectivement élevé son pupille ou du pupille ayant été effectivement élevé par son tuteur sont assimilés aux décès du père (3 jours) ou de l'enfant (1 semaine calendar).

Lorsque le décès d'un parent, ouvrant droit à l'un des congés ci-dessus, oblige à faire un voyage d'une durée aller-retour supérieure à une journée, le congé décès est allongé d'un jour.

Congés naissance

- Naissance d'un enfant : 3 jours.
- Adoption d'un enfant : 3 jours pris conformément aux dispositions légales.
- Naissance d'un petit-enfant : 1 jour.

C.A. Congés spéciaux divers

- Stage de présélection militaire : maximum 3 jours.
- Conseil de réforme : indemnisation des heures effectivement perdues (un jour maximum par convocation).
- A l'occasion d'un changement de domicile, accompagné d'un déménagement de mobilier, à l'exclusion du départ d'un foyer

ou d'un hôtel, le personnel bénéficiera d'un jour de congé rémunéré.

Toutefois, le départ définitif d'un foyer ou d'un hôtel pour occuper un logement soit en location non meublée, soit en accession à la propriété, accompagné d'un achat de mobilier, ouvrira droit à la journée de congé indemnisé accordée à l'occasion d'un changement de domicile.

D. G.

- Congés ancienneté "avantages Régie".

Dans l'année qui suit leur trentième ou trente-huitième année d'ancienneté "avantages Régie", les salariés bénéficient :

- d'une journée de congé pour trente ans,
- de deux journées de congé pour trente-huit ans.

Ces jours de congés sont indemnisés en fonction du manque à gagner. Ils sont également assimilés à des jours de travail effectif pour les différents "avantages Régie" et pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

**Article 15**

Lors de la dernière séance de travail précédant Noël et le jour de l'An conformément à l'horaire affiché de son secteur, l'ensemble du personnel quittera son poste une heure avant son heure normale de sortie.

Lors de la dernière séance de travail précédant Noël et le jour de l'An conformément à l'horaire affiché de leur secteur, les équipes cessent leur travail à 19 heures, compte tenu de la fin de travail fixée à 20 heures, d'une part, et de la franchise d'une heure accordée à l'ensemble du personnel, d'autre part.

Les heures non travaillées (dans la limite de 5 heures maximum pour les équipes du soir des équipes doublées) feront l'objet d'une indemnisation égale au manque à gagner pour le personnel (à l'exclusion du personnel au forfait) ayant normalement travaillé ces jours-là jusqu'à l'heure de cessation de travail prévue.

**Article 16**

Tout membre du personnel, ayant une ancienneté "premier contrat" de 3 ans, aura la possibilité d'obtenir un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 mois minimum et un an maximum.

La demande de ce congé sans solde devra être faite par écrit 3 mois au minimum avant la date de début du congé.

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

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

- la durée de celui-ci sera prise en compte dans le calcul des anciennetés "premier contrat" et "avantages Régie" du bénéficiaire,
- la garantie de réintégration dans son Etablissement et dans un poste de même niveau que celui qu'il occupait avant son départ lui sera assurée.

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

#### CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS CONCERNANT LA FAMILLE

##### Article 17

A l'occasion de leur mariage les membres du personnel ayant 6 mois d'ancienneté "avantages Régie" au moment de l'événement pourront bénéficier d'un prêt de 9 000 F maximum.

Si les deux conjoints sont tous deux salariés de RENAULT, chacun d'eux pourra bénéficier d'un prêt au mariage.

Mais il ne pourra être accordé qu'un seul prêt au mariage au cours de la carrière d'un même salarié de RENAULT.

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

Le prêt est consenti sans intérêt, il est remboursable en 20 mensualités de 450 F retenues sur bulletin de paie. La première mensualité n'est toutefois retenue que sur la paie du troisième mois suivant l'attribution du prêt.

En cas de résiliation du contrat de travail du bénéficiaire du prêt pour quelque motif que ce soit, les mensualités restant dues sont immédiatement remboursables (sauf en cas de décès).

##### Article 18

Tout membre du personnel féminin bénéficiaire, en cas de grossesse, dès présentation du certificat médical de grossesse, d'une heure de franchise par jour considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de sa rémunération.

Cette heure peut être prise au début ou à la fin de la journée de travail ou au moment du déjeuner.

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

Une franchise de cinq minutes, pouvant être prise, soit à l'heure du déjeuner et à la cessation du travail en fin de journée ou, à défaut, le matin au début du travail, est accordée au personnel féminin dès présentation du certificat médical de grossesse. Toutefois, ces cinq minutes ne pourront être accolées ni à l'heure de franchise définie aux premier et second alinéas du présent article, ni aux heures de franchise éventuellement groupées.

En outre, sur leur demande, les futures mères de famille qui travaillent en équipe pourront obtenir un poste en normale.

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

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps non travaillé de ce fait sera indemnisé en fonction du manque à gagner, sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité.

Lors du départ en congé de maternité, il est alloué à la femme enceinte une somme de 7 500 F.

**Article 19**  
Les salariés bénéficient d'un congé de maternité dont la durée est fixée comme suit :

Nombre d'enfants antérieurement à charge ou nés viables	Nombre d'enfants nés viables lors de l'accouchement en cause	Durée totale du congé de maternité
0	1	18 semaines * )
0	2	20 semaines ** ) + 2 semaines
0	3 ou plus	28 semaines ) en cas d'état
1	1	18 semaines * ) pathologique
1	2 ou plus	28 semaines ) reconnu
2 ou plus	1	28 semaines ) par la S.S.(1)
2 ou plus	2 ou plus	28 semaines )

(\*) La Sécurité Sociale indemnise dans ces 2 cas 16 semaines  
 (\*\*) La Sécurité Sociale indemnise dans ce cas 18 semaines  
 (1) Dans tous les cas le congé pathologique de 2 semaines est indemnisé par la Sécurité Sociale.

**Article 20**  
Le père et la mère de famille désireux d'adopter un enfant bénéficient d'une absence autorisée payée de 2 jours pouvant être pris par demi-journées pour permettre l'accomplissement des formalités administratives.

A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le père ou la mère de famille salarié de l'entreprise recevra une somme de 2 000 F. Si les deux conjoints travaillent dans l'entreprise, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

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

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

**Article 21**

La mère de famille en congé d'allaitement bénéficie d'une indemnité égale à 60% de sa rémunération. Cette indemnité limitée à 60% du plafond de la Sécurité Sociale et accordée dès la fin du congé de maternité est payée au maximum jusqu'à la fin de la 26ème semaine qui suit la date de l'accouchement.

Les femmes, retour de couches et n'allaitant pas effectivement leur enfant, pourront bénéficier, deux fois par jour, d'une demi-heure de pause payée jusqu'au terme de la 18ème semaine suivant l'accouchement.

**Article 22**

Le congé parental d'éducation ou la période d'activité à mi-temps régies conformément à la Loi sont accordés, sans condition d'ancienneté, au père et à la mère de famille.

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

-15-  
La totalité du congé est prise en compte dans le calcul des anciennetés "1er contrat" et "avantages Régie".

#### Article 23

Le père ou la mère de famille ayant un enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, bénéficie d'un crédit temps de 10 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants et à condition que les deux conjoints exercent une activité professionnelle. Lorsque les deux conjoints travaillent chez Renault, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

Dans le cas où l'enfant est handicapé, cette journée est accordée jusqu'à l'âge de 21 ans.

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

#### Article 24

Pour leur permission de soigner leur enfant malade, le père ou la mère de famille peut bénéficier, dans la mesure où le conjoint travaille et n'a pas la possibilité de se libérer, d'un congé partiellement indemnisé de 4 jours au maximum par année civile, soit :

- 2 Journées indemnisées à 100 % du manque à gagner.
- 2 Journées indemnisées à 75 % du manque à gagner

à condition de :

- justifier que l'enfant malade est âgé de moins de 12 ans,
- produire un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante.

Par ailleurs, pour soigner un enfant gravement malade, il sera accordé au père ou à la mère de famille, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde ne pouvant excéder 12 mois.

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

-16-

Article 25  
Une priorité d'embauche sera donnée aux veuves ou veufs de membres du personnel de RENAULT décédés en activité, dans des emplois disponibles correspondant à leurs aptitudes, au besoin après formation complémentaire.

Les candidatures de veuves ou de veufs dont la situation sociale est particulièrement difficile, en raison de leur niveau de ressources et leurs charges de famille, seront étudiées avec une attention toute particulière.

### CHAPITRE 5 : ACCESSION A LA PROPRIETE

#### Article 26

Dans le cadre des dispositions légales et dans le but de répondre au mieux au souhait de membres du personnel d'accéder à la propriété, les sommes disponibles au titre de la participation des employeurs, à l'effort de construction (dite "1 % logement") seront affectées par priorité aux prêts individuels.

Ces prêts peuvent être utilisés pour l'acquisition de terrains en vue de constructions neuves, de biens neufs, de biens anciens avec réhabilitation et pour la réalisation de travaux d'amélioration de l'habitat sous certaines conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les montants des prêts, correspondant aux présentes dispositions, font l'objet d'une annexe et sont fixés pour une durée déterminée. Cette annexe prend effet à la date de conclusion du présent accord et s'applique jusqu'au 31.12.1992 inclus. Toutefois, en cas de modification des dispositions réglementaires, les parties signataires conviennent de se rencontrer.

## CHAPITRE 6 - SERVICE NATIONAL

- 17 -

### Article 27

Les allocations versées aux jeunes salariés appelés sous les drapeaux, pendant leur temps de service national, s'élèvent à :

- 700 F : le 4ème mois d'incorporation,
- 700 F : le 8ème mois d'incorporation,
- 1 100 F : à la reprise dans l'Établissement.

D.S.

Le temps de service national n'étant pas assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des congés annuels, les jeunes salariés, libérés du service national, bénéficieront d'un congé rémunéré de 15 jours ouvrables pour leur permettre de se réadapter à la vie civile, dès leur retour dans l'Entreprise.

Toutefois, en fonction de la date de leur retour, ce congé pourra être pris, s'ils le désirent, au moment des congés annuels.

Pour bénéficier de ces dispositions, une ancienneté "avantages Régie" de trois mois au moment du départ au service national sera requise.

## CHAPITRE 7 - HANDICAPES

### Article 28

Les membres du personnel handicapés physiques ont droit, sur justification, à l'indemnisation du temps passé devant la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des handicapés (C.O.T.O.R.E.P.), en fonction du manque à gagner.

### Article 29

Les membres du personnel dont la qualité de handicapé physique a été reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des handicapés (C.O.T.O.R.E.P.) bénéficient de 2 jours d'absence par an indemnisés en fonction du manque à gagner.

- 18 -

Sur production du justificatif approprié, les membres du personnel dont la qualité de handicapé physique a été reconnue par la C.O.T.O.R.E.P. bénéficient, tous les six mois, lors de la commande d'un véhicule neuf de la marque, d'une remise de 50% sur le supplément de prix demandé pour boîte automatique.

Les handicapés physiques reconnus comme tels par la C.O.T.O.R.E.P. bénéficient, deux fois par jour, d'une franchise de 5 minutes pouvant être prise le matin, au début du travail, et à l'heure du déjeuner ou à la cessation du travail en fin de journée.

Ils peuvent, en outre, bénéficier d'un décalage des heures d'entrée et de sortie, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités du Service.

La hiérarchie pourra accorder, sur avis du médecin du travail, une franchise supplémentaire de 10 minutes deux fois par jour s'ajoutant à la franchise de deux fois 5 minutes ci-dessus aux handicapés moteurs graves, reconnus par la C.O.T.O.R.E.P., ayant des difficultés à se déplacer.

Aux handicapés moteurs graves, reconnus par la C.O.T.O.R.E.P., et ayant des difficultés à se déplacer, la Direction accordera une priorité pour l'obtention d'une place de parking. Elle s'efforcera de tout mettre en oeuvre pour que, dans la mesure du possible, un emplacement leur soit réservé à proximité de leur lieu de travail.

Par dérogation, les salariés accidentés du travail ou du trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10 %, ainsi que les salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale, pourront également bénéficier des avantages prévus pour le personnel handicapé, sur présentation d'une notification de rejet émanant de la C.O.T.O.R.E.P.

### Article 30

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

Les délais de route nécessaires pour se rendre auprès de leur enfant seront accordés sur justificatifs.

Les journées d'absence autorisée ainsi que les délais de route justifiés seront indemnisés en fonction du manque à gagner.

- 19 -

**CHAPITRE 8 - INDEMNISATION DE LA MALADIE OU DE  
L'ACCIDENT - BILAN DE SANTE**

**Article 31**

Le temps passé aux examens effectués dans le cadre du bilan de santé, que la Sécurité Sociale donne la possibilité aux assurés sociaux de faire faire une fois tous les cinq ans (article L. 321.3 du Code de la Sécurité Sociale), sera indemnisé sur présentation de pièces justificatives aux membres du personnel âgés de 50 ans au moins, dans la limite d'une demi-journée par bilan.

D.S

D. G

Po. Cho

Les membres du personnel handicapés, reconnus par la C.O.T.O.R.E.P. et âgés de 50 ans minimum, pourront, sur présentation des justificatifs d'examens subis dans le cadre de deux bilans de santé tous les cinq ans, bénéficier d'une indemnisation du temps passé dans la limite d'une demi-journée maximum par bilan.

**Article 32**

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées conformément aux dispositions prévues respectivement par :

- la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne pour le personnel rémunéré au mois (ETAM et APR),

- la Convention Collective Nationale de la Métallurgie pour le personnel Ingénieur et Cadre (des positions I, II, IIIA, IIIB, IIIC et assimilés).

L'application de ces dispositions est étendue au personnel ayant au moins 3 mois d'ancienneté "premier contrat"; aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail survenu chez RENAULT.

SD

CA

**Article 33**

En ce qui concerne le personnel rémunéré au mois (ETAM et APR), le salaire perçoit :

- pendant les 45 premiers jours, 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler,
- pendant les 30 jours suivants, 75 % de ces mêmes appointements,

- 20 -

déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Le temps d'indemnisation à 100 % est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté; le temps d'indemnisation à 75 % est augmenté de 10 jours par période de même durée.

D.S

D. G

Po. Cho

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire qu'aurait normalement pratiqué l'intéressé s'il avait continué à travailler.

**Article 34**

En ce qui concerne le personnel Ingénieur et Cadre, l'indemnisation est calculée sur les bases ci-après :

- de 3 mois d'ancienneté "premier contrat" à moins de 5 ans : 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 %,
- de 5 à moins de 10 ans : 4 mois à 100 % et 4 mois à 75 %,
- de 10 à moins de 15 ans : 5 mois à 100 % et 5 mois à 75 %,
- à partir de 15 ans : 6 mois à 100% et 6 mois à 75 %.

déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

**Article 35**

En tout état de cause, ces garanties (indemnités journalières de Sécurité Sociale ou toute autre prestation versée par cet organisme et complètement accordé par l'Entreprise) ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

**Article 36**

Au cours d'une année civile, en cas d'absences successives pour maladie ou accident séparées par une reprise effective du travail, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

**Article 37**

Cependant, dans le cas où le salaire ne peut plus être indemnisé en application des mesures ci-dessus, il bénéficie, au titre du régime de

prévoyance, dans les conditions d'un contrat passé entre l'Entreprise et un assureur, du versement d'une allocation journalière en complément de l'indemnité de Sécurité Sociale.  
Le montant total ainsi garanti (indemnité de Sécurité Sociale plus allocation du régime de prévoyance) :

D.S

- est déterminé, à partir du salaire brut moyen journalier des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, affecté des cotisations salariales du mois où intervient le versement,
- est égal à 75 % de la valeur journalière nette obtenue comme indiqué ci-dessus.

P. G

Cette allocation, revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire intervenues depuis l'arrêt, n'est plus versée dès que l'intéressé obtient la liquidation de sa retraite à taux plein, ou atteint l'âge de 65 ans, ou ne perçoit plus l'indemnité journalière de Sécurité Sociale, ou perçoit uniquement une pension d'invalidité 1ère catégorie.

Po. Cde

**Article 38**

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer en cas de progression des coûts de l'indemnisation de la maladie (indemnisation RENAULT et prévoyance) afin de réexaminer éventuellement le taux de couverture garanti.

W.P.

**CHAPITRE 9 - PREVOYANCE - DECES**

**Article 39**

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

- a) si l'intéressé décède en période d'activité (qu'il ait ou non épuisé antérieurement la durée d'indemnisation maladie), mensualité complète pour le mois en cours calculée en fonction de l'horaire affiché du secteur de l'intéressé,
- b) si l'intéressé décède durant un arrêt pour maladie, indemnité correspondant au montant garanti qu'il aurait pu percevoir pour le mois en cours en application des dispositions des articles 33 et 34 du présent accord.

P.P.  
C.A.  
G.P.

**Article 40**  
Une allocation instituée par le règlement particulier établi le 24 novembre 1980 est, dans les conditions d'un contrat passé entre l'Entreprise et un assureur, versée aux ayants droits, d'un membre du personnel décédé qui, au moment du décès, remplissait les conditions suivantes :

D.S

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

D. G

Po. Cde

Aucune durée minimum d'ancienneté n'est exigée en cas de décès consécutif à un accident du travail survenu chez RENAULT.

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

Le montant de l'allocation décès est de 16 350 F + 1 635 F par enfant à charge (taux au 1er avril 1991). Il sera revalorisé par rapport aux salaires et appointements, lors de chaque augmentation générale.

W.P.

**Article 41**

En cas de décès, ou d'invalidité du 3<sup>ème</sup> groupe avant 60 ans reconnu comme telle par la Sécurité Sociale, d'un membre du personnel, sont garanties, dans les conditions d'un contrat passé entre l'Entreprise et un assureur, un capital décès et, éventuellement, une rente éducation pour les enfants à la charge du défunt.

**Article 42**

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

- célibataire : versement aux ayants droit d'un capital égal à 135 % du salaire brut annuel,
- marié : versement aux ayants droit d'un capital égal à 205 % du salaire brut annuel,
- personne à charge : versement d'un capital supplémentaire de 50 % du salaire brut annuel par personne à charge.

P.P.  
C.A.  
G.P.

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

D.G Article 43  
Quelle que soit la cause du décès, une rente éducation est versée pour chaque enfant à la charge du défunt, jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, ou jusqu'à son 25<sup>e</sup> anniversaire s'il poursuit des études.

Po. Cth  
Cette rente est égale à un certain pourcentage du salaire brut annuel du défunt :  
- 10 % si l'enfant est âgé de 10 ans au plus,  
- 12 % si l'enfant est âgé de 11 à 17 ans,  
- 15 % si l'enfant est âgé de 18 ans ou plus.

Le salaire pris en considération pour déterminer le montant initial de la rente ne peut être inférieur à un salaire plancher fixé à 125.000F revalorisé à chaque augmentation générale de salaire.

Le montant de la rente est revalorisé en fonction de l'augmentation du point A.G.I.R.C.

Article 44  
Le personnel de RENAULT en France est également couvert par une assurance complémentaire collective.

90  
Celle-ci garanti aux ayants droit du personnel, dans les conditions d'un contrat passé entre l'Entreprise et un assureur, le montant des capitaux décès complémentaires ci-après :

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

La cotisation ne peut dépasser 0,35 % du montant des rémunérations. Elle est répartie à raison de 60 % à la charge de l'Entreprise et 40 % à la charge du salarié. Le prélèvement est effectué mensuellement sur bulletin de paie.

CHAPITRE 10 - FIN DE CARRIERE ET DEPART EN RETRAITE

D.S Article 45  
A partir de son 58<sup>e</sup>me anniversaire, le personnel bénéficiera d'une demi-journée de congé par mois.

D.G Ces demi-journées d'absence indemnisées en fonction du manque à gagner seront assimilées à un temps de travail effectif.

Po. Cth Elles seront prises en accord avec la hiérarchie.

Au cas où elles n'auraient pas été prises, elles ne pourront donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice.

Une possibilité de cumul de ces demi-journées dans des conditions à définir pourra être envisagée au niveau de chaque Etablissement.

Ces dispositions se cumulent avec celles de la préparation à la retraite dans l'année précédant le départ en retraite.

Article 46  
Les membres du personnel partant en retraite à un âge égal ou supérieur à 60 ans pourront, au titre de la préparation à la retraite, bénéficier d'une réduction de leur temps de travail pendant l'année précédant leur date de départ.

Cette réduction pourra se faire, au choix de l'intéressé et en accord avec sa hiérarchie, selon l'une des formules suivantes :

- 4 heures par semaine
- ou
- 2 jours par mois à concurrence de 22 jours pour l'année

Le personnel concerné pourra cumuler ces heures ou jours de préparation à la retraite, afin de les prendre en une seule fois, au moment de son départ en retraite.

Cette mesure tendant à une réduction du temps de travail, la période des congés annuels n'ouvre pas droit au bénéfice de la réduction d'horaire hebdomadaire ou mensuelle.

Ces jours d'absence ou heures, rémunérés en fonction du manque à gagner, seront assimilés à un temps de travail effectif. Ils seront pris à des dates fixées en accord avec la hiérarchie.

Au cas où ils n'auraient pas été pris, ils ne pourront donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice.

0.5 Le personnel bénéficiant d'un congé d'attente avant son départ en retraite ne peut prétendre à l'application des mesures ci-dessus.

P. 4 Pour le personnel travaillant à temps partiel, les droits ci-dessus appréciés en heures sont calculés par rapport à 39 h et proportionnellement au nombre d'heures de travail prévues par son contrat.

Les membres du personnel auront la possibilité d'utiliser leurs jours de congé de préretraite pour participer à un stage de préparation à la retraite d'une durée de deux jours maximum dont les frais seront pris en charge par l'Entreprise.

Article 47

Le personnel, prenant sa retraite à partir de 65 ans, bénéficie d'une indemnité versée selon les modalités précisées dans les dispositions relatives au personnel rémunéré au mois (E.T.A.M. et A.P.R.) et au personnel Ingénieur et Cadre (Chapitres 11 et 12 du présent accord).

Cette disposition est étendue au personnel prenant sa retraite entre 60 et 65 ans à condition que celui-ci s'engage par écrit à ne pas exercer une autre activité professionnelle salariée après son départ et jusqu'à 65 ans.

Dans ce cas, l'ancienneté prise en considération pour le calcul de l'indemnité de départ sera égale à celle dont le personnel intéressé aurait bénéficié s'il avait normalement travaillé jusqu'à 65 ans.

Dans le cas où le conjoint ou la conjointe, âgée de moins de 60 ans, d'un membre du personnel partant en retraite, désire quitter RENAULT en même temps que ce dernier ou dans les deux ans suivant son départ, il ou elle peut bénéficier d'une indemnité de départ en retraite versée dans les conditions précisées au 1er alinéa du présent article, en fonction de son ancienneté "avantages Régie", acquise au moment du départ.

CA  
80  
CP

WPP

Article 48  
Outre les dispositions définies dans l'article 47 ci-dessus, le départ en retraite du personnel avant l'âge de 65 ans et quelle que soit sa catégorie est réglé par les dispositions suivantes :

1°) Entre les 61ème et 62ème anniversaires (ou les 60ème et 61ème anniversaires) pour le personnel ayant 20 ans d'ancienneté "avantages Régie", le personnel non encore reconnu inapte par la Sécurité Sociale peut bénéficier d'un congé d'attente.

Durant cette période, les intéressés percevront un salaire égal à 75% du salaire de référence relatif au dernier mois de travail effectif précédant le départ. Ce salaire de référence, revalorisé en fonction des augmentations générales pratiquées chez RENAULT, s'entend toutes primes comprises à l'exclusion de celles qui présentent un caractère de remboursement de frais, à l'exclusion également des primes et gratifications qui ne sont pas liées au contrat de travail.

Le versement de ces salaires sera effectué chaque mois et prendra fin au jour de la notification de prise en charge au titre de l'invalidité ou au jour du 62ème anniversaire.

Pour les membres du personnel qui le désireraient, le congé d'attente ci-dessus pourra être remplacé, sur leur demande et au même âge, par une cessation d'activité ouvrant droit au service de la rente complémentaire de Renault.

2°) A partir du 62ème (ou du 61ème anniversaire pour le personnel ayant 20 ans d'ancienneté "avantages régie"), le personnel ayant fait procéder à la liquidation de ses droits à retraite peut bénéficier du service d'une rente complémentaire. Il devra justifier d'une ancienneté "avantages Régie" au moins égale à 5 ans, l'ancienneté prise en considération étant celle que l'intéressé aurait atteinte s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans.

Cette rente est destinée à compenser les pertes subies par les intéressés du fait des minorations appliquées sur les droits acquis au jour du départ par les différentes caisses de retraite auxquelles les intéressés sont affiliés. Les rentes ainsi calculées seront revalorisées de la même manière que les pension servies par les caisses de retraite.

CA  
80  
CP

WPP

Le service de cette rente sera effectué trimestriellement sur justification du versement des pensions par les caisses de retraite.

Sont exclues de cette disposition les personnes reconnues incapables par les organismes de Sécurité Sociale quelle que soit la date à laquelle intervient la notification de prise en compte par lesdits organismes.

En cas de décès du titulaire, une rente de reversion égale à 50% de la rente complémentaire sera servie au conjoint survivant dans la mesure où celui-ci pourra justifier du versement de pensions de reversion par les organismes de retraite auxquels le décès était affilié.

La rente de reversion est majorée de 10% par enfant à charge, sans que le montant total comprenant la part du conjoint survivant et les parts des enfants puisse dépasser le montant qui était attribué au titulaire de la rente.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants légitimes, reconnus ou recueillis :

- âgés de moins de 18 ans, qu'ils soient ou non salariés,
- âgés de plus de 18 ans et moins de 25 ans s'ils poursuivent des études,
- de plus de 18 ans s'ils sont handicapés, ou incurables sous réserve que cet état ait existé ou soit intervenu alors qu'ils étaient encore à charge et qu'ils ne percevoient ; ni salaire, ni pension, ni rente, ni allocations consécutives à leur état (exception faite des allocations d'éducation spécialisée).

3°) Le personnel admis au bénéfice de la pension d'invalidité peut bénéficier d'une indemnité supplémentaire de départ en retraite. Cette indemnité, versée en une ou plusieurs fois au gré des postulants, est calculée sur la base de 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté "avantages Régie" décomptée jusqu'au 65<sup>ème</sup> anniversaire. Le salaire servant de base pour le calcul de cette indemnité est le même que celui qui est retenu pour le calcul des indemnités de fin de carrière (cf article 47 ci-dessus).

D.S

P.G

Po. Guo

WHP

4°) Anciens combattants et prisonniers de guerre

Le personnel admis au bénéfice des dispositions de la loi du 21 novembre 1973 peut bénéficier d'une indemnité supplémentaire proportionnelle de départ en retraite.

Cette indemnité est fonction et de la durée des services armés ou de captivité ouvrant droit au bénéfice, pour l'intéressé, de la loi du 21 novembre 1973 et de l'ancienneté "avantages régie" que l'intéressé aurait atteinte s'il avait travaillé normalement jusqu'à 65 ans.

Durée des services ou de captivité	Montant de l'indemnité par année d'ancienneté
Egale ou supérieure à 54 mois	6/50 <sup>èmes</sup> de mois
Entre 42 et 53 mois	5/50 <sup>èmes</sup> de mois
Entre 30 et 41 mois	4/50 <sup>èmes</sup> de mois
Entre 18 et 29 mois	3/50 <sup>èmes</sup> de mois
Entre 6 et 17 mois	2/50 <sup>èmes</sup> de mois
Inférieure à 6 mois	1/50 <sup>èmes</sup> de mois

Au choix du bénéficiaire, à cette indemnité, pourra se substituer un congé de préretraite dont l'indemnisation aura même valeur. La durée du congé ainsi calculée sera arrondie au nombre de semaines supérieur.

Le bénéfice de l'indemnité supplémentaire proportionnelle de départ en retraite n'est pas cumulable avec l'indemnité supplémentaire de 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté définie au présent article. (cf. 3<sup>o</sup> ci-dessus)

Il ne pourra éventuellement bénéficier d'un congé d'attente (cf. 1<sup>o</sup> ci-dessus) que si le droit au départ suivant les dispositions de la loi n'est pas ouvert.

Article 49

Les membres du personnel quittant RENAULT pour prendre leur retraite, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient de la carte "Ancien RENAULT" donnant droit, entre autres avantages, à la possibilité de renouveler leur commande de véhicule neuf de la marque tous les six mois.

Seront assimilés aux retraités les membres du personnel devant cesser toute activité salariée par suite d'une invalidité du 2<sup>ème</sup> ou du 3<sup>ème</sup> groupe, consécutive à un accident du travail survenu chez RENAULT.

Par dérogation, seront également assimilés aux retraités les membres du personnel dans l'obligation de cesser toute activité par suite d'une invalidité du 2ème ou 3ème groupe, consécutive à une maladie, à un accident du travail chez un précédent employeur ou à un accident survenu en trajet ou en vie privée.

D.5  
D.4  
**CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES  
RELATIVES AU PERSONNEL REMUNERE AU MOIS  
(E.T.A.M. ET A.P.R.)**

Po. CAs  
**Article 50**  
Les présentes dispositions s'appliquent au personnel rémunéré au mois (E.T.A.M. et A.P.R.) et après désigné "personnel mensuel".

Article 51  
Le personnel mensuel répondant à certaines conditions d'ancienneté, telle que définie à l'article 6 du présent accord, bénéficie des congés supplémentaires ci-dessous en fonction de son ancienneté "premier contrat":

- 2 à 4 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable.
- 5 à 8 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables.
- 9 à 11 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.
- 12 à 14 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrables.
- 15 ans et plus : 6 jours ouvrables (dont un samedi).

Article 52  
En application de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne, article 2 de l'avenant "Mensuels", les périodes d'essai sont fixées comme suit :

- Mensuels occupant un emploi classé au (x) :
  - Niveau I, coefficients de 160 à 175 : deux semaines.
- Cette période pourra être prolongée d'autant, en cas de nécessité technique, après accord des parties.

- Niveau II et III, coefficients de 180 à 250 : un mois.
- Niveau IV, coefficients de 260 à 300 : deux mois.
- Niveau V, coefficients 305 et plus : trois mois.

D.5  
D.4  
**Article 53**  
En application de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne (article 32 de l'avenant "Mensuels") les périodes de préavis sont fixées comme suit :

Po. CAs  
**Démission (après période d'essai)**  
Mensuels dont l'emploi est classé au (x) :

- Niveau I, coefficients de 160 à 175 : deux semaines.
- Niveau II et III, coefficients de 180 à 250 : un mois.
- Niveau IV, coefficients de 260 à 300 : deux mois.
- Niveau V, coefficients 305 et plus : trois mois.

**Licenciement (après période d'essai)**  
En cas de rupture du fait de l'Entreprise, la durée du préavis est celle précisée au précédent alinéa et ne peut être inférieure à :

- 1 mois en cas d'ancienneté continue comprise entre 6 mois et 2 ans.
- 2 mois en cas d'ancienneté continue égale ou supérieure à 2 ans.

Article 54  
Le personnel prenant sa retraite volontairement ou du fait de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article 47 du présent accord, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite comprenant :

- 1°) une indemnité égale à :
- 2 mois d'appointements pour les mensuels d'un coefficient inférieur à 290,

- 31 -
- 3 mois d'appointements pour les mensuels d'un coefficient égal ou supérieur à 290.

D.S

- 2°) une indemnité de fin de carrière calculée à raison de un cinquième de mois par année d'ancienneté "premier contrat" sur la base de l'horaire de référence de son secteur d'activité.

D. G

Lorsque le personnel mensuel désire prendre sa retraite entre 60 et 65 ans, il doit, pour bénéficier de l'indemnité de départ, informer la Direction dans les délais prévus à l'article 53 ci-dessus.

Po. C.AE

**CHAPITRE 12 - DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL INGENIEUR ET CADRE**

**Article 55**

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de l'ensemble des Etablissements de RENAULT en France, exerçant une fonction d'Ingénieur ou Cadre des positions I, II, III A, III B, III C et assimilés, tel que défini par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

**Article 56**

Le personnel Ingénieur et Cadre répondant à certaines conditions d'ancienneté "premier contrat", telle que définie à l'article 6 du présent accord, bénéficie des congés supplémentaires ci-dessous :

- 1 an d'ancienneté et plus de 30 ans d'âge : 2 jours ouvrables.
- 2 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables.
- 3 ans d'ancienneté et plus de 35 ans d'âge : 4 jours ouvrables.
- 3 et 4 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrables.
- 5 ans d'ancienneté et plus : 6 jours ouvrables (dont un samedi).

**Article 57**

1°) Prélavis de congédiement

- 32 -

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé rétroproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

D.S

- 1 mois pour l'ingénieur ou Cadre de la position I pendant les 2 premières années de fonction en cette qualité dans l'Entreprise.

D. G

- 2 mois pour l'ingénieur ou Cadre de la position I ayant 2 ans de présence dans l'Entreprise.

Po. C.AE

- 3 mois pour tous les autres Ingénieurs et Cadres.

Toutefois, pour les Ingénieurs et Cadres âgés de plus de 50 ans et ayant un an de présence dans l'Entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- 4 mois pour l'ingénieur ou Cadre âgé de 50 à 55 ans, la durée étant portée à 6 mois si l'intéressé a 5 ans de présence chez RENAULT.
- 6 mois pour l'ingénieur ou Cadre âgé de 55 ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National de l'Emploi.

L'indemnité de préavis est calculée sur la base des appointements mensuels normaux de l'intéressé lors de la dénonciation du contrat individuel de travail.

2°) Indemnité de congédiement

Il est alloué aux Ingénieurs et Cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté "premier contrat" de l'intéressé :

- pour la tranche de 1 à 7 ans : 1/5 de mois par année de service,
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année de service.

En outre, en ce qui concerne l'ingénieur ou Cadre âgé de 50 à 55 ans et ayant 5 ans de présence chez RENAULT, le montant

- 33 -  
de l'indemnité de congédiement est majorée de 20%, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou Cadre âgé de 55 à 60 ans et ayant 2 ans de présence chez RENAULT, l'indemnité de congédiement ne peut être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans de présence, le montant de l'indemnité de congédiement est majoré de 30%, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

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

Conformément à la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, pour l'ingénieur ou Cadre âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, le montant de l'indemnité de congédiement défini au 1er alinéa du présent paragraphe est minoré comme suit, sauf s'il est démontré que l'intéressé a, au jour de la rupture de son contrat de travail, moins de 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance du 26 mars 1982 sur l'établissement de l'âge de la retraite :

- 5% si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture,
- 10% si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture,
- 20% si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture,
- 40% si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.

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

Pour le personnel ayant été antérieurement congédié par suite de compression d'effectifs et ayant déjà bénéficié d'une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité de congédiement versée au titre du présent chapitre sera diminuée d'une somme correspondant au nombre de mois ou fractions de mois indemnisés lors du congédiement antérieur. Les appointements servant de base à cette imputation seront les appointements mensuels minima de la catégorie de l'intéressé

- 34 -  
au moment du congédiement antérieur, mais au taux en vigueur au moment du nouveau congédiement.

**Article 58**

Le personnel ingénieur ou Cadre prenant sa retraite volontairement ou du fait de RENAULT, dans les conditions prévues à l'article 47 du présent accord, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite comprenant :

1°) une indemnité égale à 3 mois de rémunération.

2°) une indemnité de fin de carrière égale à 1/5 de traitement mensuel par année d'ancienneté "premier contrat", sous réserve que l'intéressé compte au moins cinq années d'ancienneté.

Le traitement dont il est question est le même que celui précisé ci-dessus à l'article 57-2°).

Un an avant qu'un ingénieur ou Cadre atteigne 65 ans d'âge, la Direction doit informer l'intéressé de son intention à cet égard, soit qu'il sera mis fin au contrat de travail au moment où les 65 ans seront atteints, soit au contraire que ce contrat sera prolongé. Dans ce dernier cas, la Direction doit prévenir l'intéressé un an avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

Lorsqu'un ingénieur ou Cadre désire prendre sa retraite de sa propre initiative à partir de 60 ans d'âge, il doit en informer la Direction trois mois à l'avance.

Il reste entendu que l'âge normal prévu par la Convention Collective de Retraite et de Prévoyance des Cadres étant 65 ans, le contrat de travail d'un ingénieur ou Cadre peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement dominant lieu au versement d'autres indemnités que celles indiquées dans le présent article.

