

ACCORD DE METHODE DU 14 DECEMBRE 2001 RELATIF AU
REGLEMENT DE LITIGES RESULTANT D'EVOLUTIONS
PROFESSIONNELLES DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ENTRE :

RENAULT

représentée par M. Jean-Michel KEREBEL



Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

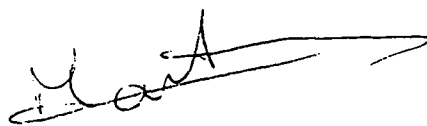
Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



représentée par M. Emmanuel COUVREUR

C.G.T.

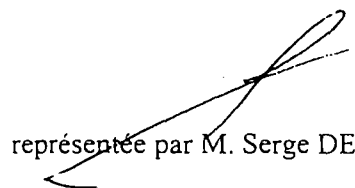


représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

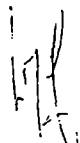
représentée par M. Robert MALHERBE

C.F.T.C.



représentée par M. Serge DEPRY

F.O.



représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Des représentants du personnel de RENAULT déclarent avoir subi ou subir un préjudice dans leur évolution de carrière. Renault prend acte de la réalité de cette situation mais considère que les mandats de représentants du personnel n'ont jamais été pris en considération pour décider d'une évolution de carrière.

~~EC~~
E.C.
La direction et les organisations syndicales signataires de l'entreprise ont cependant décidé de définir une méthode permettant de régler la situation passée et présente de ces représentants, dans le but, notamment, d'éviter, le cas échéant, l'aléa judiciaire inhérent à toute procédure contentieuse et ont convenu, à cette fin, des dispositions du présent accord.

Pour autant, les parties reconnaissent que l'accord Renault du 23 juin 2000 relatif à la représentation du personnel et à la concertation sociale, applicable depuis le 1^{er} octobre 2000, définit des règles nouvelles et précises de nature à garantir aux représentants du personnel une évolution professionnelle homogène avec celle des autres salariés de l'entreprise.

Article 1^{er}.-. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements de RENAULT SA situés en France.

Article 2.-. Bénéficiaires

Les représentants du personnel et anciens représentants du personnel désignés ou élus encore à l'effectif ou ayant quitté l'entreprise qui présenteraient, dans les conditions prévues à l'article 6.1 du présent accord, un différentiel anormal de rémunération ou de classification ne pouvant être justifié par des causes professionnelles et n'ayant pas fait l'objet d'un règlement antérieur de leur situation sur ce point, peuvent demander à bénéficier du présent accord.

Il convient de tenir compte des éléments objectifs justifiant que le salarié n'a pu être promu ou n'a pu voir sa rémunération revalorisée (échec aux tests, appréciations portées par la hiérarchie lors de l'entretien annuel, refus de formation...).

Article 3.-. Période prise en compte

La période prise en compte pour chacun des salariés concernés débute l'année où les parties conviennent de l'apparition de l'écart anormal de rémunération ou de classification ne pouvant être justifié, appelée année N dans le présent accord, c'est à dire au plus tôt l'année de prise d'un mandat électif ou syndical, et s'achève à la date convenue entre les parties, sous réserve de l'application de l'article 4.3. Cette période peut concerner des affectations successives dans plusieurs établissements de l'entreprise.

Article 4.-. Détermination de l'écart

4.1. Panel de référence

Le groupe de référence est composé des salariés du même établissement que l'intéressé à la fois l'année N et l'année en cours ou convenue entre l'entreprise et l'intéressé, ou, le cas échéant, la dernière année d'activité de celui-ci, qui :

- étaient dans la même filière l'année N ;
- avaient la même ancienneté dans le coefficient ou la position l'année N ;
- avaient le même coefficient ou la même position l'année N, et s'agissant de cadres, appartenaient à la même catégorie (école ou dispositif de passage cadre) et ont

également changé de catégorie (passage APR à ETAM ou ETAM à cadre), si le salarié à lui-même changé de catégorie.

ou

avaient le même coefficient ou la même position l'année N, et, s'agissant de cadres, appartenient à la même catégorie (école ou dispositif de passage cadre), en écartant le salaire de ceux qui ont changé de catégorie, si le salarié n'a pas lui-même changé de catégorie,

Dans ces deux hypothèses, il convient de tenir compte, pour déterminer le panel de référence, des seuls salariés ayant atteint le même niveau que l'intéressé, dès lors que celui-ci n'a pu poursuivre sa progression professionnelle du fait d'un refus non justifié, de sa part, de formation ou de passage de test ou essai.

Pour les établissements de Guyancourt, Rueil-Lardy et Renault Siège, le périmètre retenu est celui de l'ensemble de ces établissements.

Si le panel ainsi constitué est inférieur à 10 personnes, si le salarié concerné a changé d'établissement au cours de la période de référence ou s'il était cadre l'année N, le périmètre retenu est l'ensemble de l'entreprise.

4.2. Calcul du différentiel

Pour chaque année de la période convenue conformément à l'article 3 du présent accord, on calcule le différentiel entre le salaire de base de l'intéressé (auquel s'ajoute le complément de carrière pour les APR ou la prime de performance pour les cadres) et la moyenne du salaire de base du panel (auquel s'ajoute le complément de carrière pour les APR ou la prime de performance pour les cadres).

Il ne sera pas tenu compte des années où l'écart a été provoqué par des éléments justifiés de nature professionnelle.

Dans le cas où les éléments nécessaires en matière d'historique de rémunération n'auraient pas été conservés, les rétroprojections de la courbe de rémunération du panel et de celle de l'intéressé sont réalisées pour les représentants ou anciens représentants du personnel encore présents à l'effectif à la date de signature du présent accord.

4.3. Coefficient de pondération

L'écart défavorable constaté l'année N entre le salaire de base de l'intéressé et celui des salariés du panel, qui n'a pas de cause liée à l'exercice d'un mandat et qui s'exprime en pourcentage est appelé coefficient de pondération. Ce coefficient est appliqué chaque année aux salaires des salariés du panel de référence.

Les APR étant rémunérés selon un barème, un tel coefficient de pondération n'est pas applicable à cette catégorie, sauf si l'année N est postérieure à la mise en œuvre du complément de carrière (accord du 24 juillet 1992).

S'agissant des ETAM et cadres, le coefficient de pondération, le cas échéant applicable, est mesuré l'année où l'intéressé a... été candidat aux élections professionnelles de l'établissement.

4.4. Somme à verser

La somme résultant de ces calculs, majorée de 24 %, constitue l'évaluation de l'intégralité des préjudices matériels, professionnels et moraux subis par l'intéressé. Cette somme ayant le caractère de dommages et intérêts, est soumise aux seules CSG et CRDS, à la charge du salarié, conformément aux dispositions légales.

4.5. Complément à verser pour les salariés en CASA ou en ARPE

4.5.1. Indemnité de mise en retraite

~~SP~~
E.C.
PRZ
~~SP~~
Le différentiel de rémunération défini dans le présent accord ayant pour effet de minorer les sommes versées aux salariés bénéficiant de la CASA ou de l'ARPE, une indemnisation complémentaire de mise à la retraite est versée aux intéressés, sauf si un repositionnement du salaire a eu lieu depuis plus de douze mois lors de leur entrée dans l'un de ces dispositifs. Cette indemnité est incluse dans l'indemnité transactionnelle.

L'indemnité transactionnelle est calculée sur la base d'une reconstitution du salaire sur les 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

4.5.2. Allocation ARPE ou CASA

L'indemnité transactionnelle couvre également le différentiel résultant du versement d'une allocation à moindre taux. Toutefois, s'agissant de la seule allocation CASA, ce taux sera ajusté par le centre national CASA à compter de la signature de la transaction. »

Article 5 -. Repositionnement du salarié

Le salarié, qu'il soit APR, ETAM ou cadre, pour lequel ce processus n'aurait pas déjà été réalisé, est repositionné, dans les meilleurs délais, au salaire moyen du panel constaté la dernière année convenue, après application, le cas échéant, du coefficient

défini à l'article 4.3 du présent accord, sauf si ce repositionnement exige un changement de niveau de rémunération pour lequel il existe des règles de promotion au coefficient supérieur ou de changement de rémunération, applicables à l'ensemble des salariés (test ou essai professionnel, commission d'examen...). Toutefois, pour les salariés ayant plus de 51 ans à la date de signature du présent accord, le changement de coefficient peut exceptionnellement s'effectuer, comme pour les autres salariés de l'entreprise, en promotion bloquée.

Dans ce cas, le repositionnement peut être réalisé si le salarié satisfait aux exigences résultant de ces règles, à l'exception des règles concernant les durées minimales dans le même coefficient, sauf pour la durée minimale requise pour le passage au coefficient 400 qui reste applicable.

Article 6 .-. Procédure

6.1 demande individuelle

~~La~~
E.C.
P12
L.
L.
La procédure est applicable sur demande individuelle écrite et motivée du salarié concerné, adressée au service des ressources humaines de l'établissement, comprenant notamment la période de référence correspondant au préjudice qu'il estime avoir subi, ou sur demande d'un syndicat ou d'une section syndicale, accompagnée dans ce cas de l'accord individuel écrit du salarié sur la demande le concernant. Il doit demander un entretien individuel au service des ressources humaines de l'établissement auquel il est rattaché (sauf pour ce qui concerne les représentants du personnel dont le suivi est assuré par la DCRH, en vertu de l'accord du 23 juin 2000), au cours duquel il peut se faire assister par un autre salarié de l'établissement. Lors de cet entretien, la période de référence visée à l'article 3 est arrêtée entre les parties. Le responsable hiérarchique du salarié concerné est informé de cette démarche par le service des ressources humaines.

S'agissant des anciens représentants du personnel ayant quitté l'entreprise à la date de signature du présent accord, la demande, devra avoir été présentée au plus tard le 31 décembre 2001, à peine de forclusion.

6.2. remise du panel de référence

Il est convenu qu'est remis à l'intéressé, durant cet entretien individuel, le panel de référence le concernant.

Il comporte les données suivantes :

- Effectif total du panel ;
- Effectif de référence par filière ou par position ;

- Répartition par coefficient ou par position (indication du salaire moyen mensuel pour chacun des coefficients ou des positions et, pour les cadres, de la prime de performance moyenne) ;

- Le cas échéant, répartition par établissement.

Ce panel peut être rectifié en cas d'erreurs par rapport aux règles définies à l'article 4.1..

6.3. Transaction individuelle

Une transaction individuelle est signée par l'établissement et l'intéressé. Elle met fin définitivement au litige. Les modèles sont joints au présent accord.

6.4. Perspectives de repositionnement

~~EC~~
E-C
PMZ
LH
AD
Il est convenu que les perspectives de repositionnement (si celui-ci n'est pas achevé) sont examinées au service des ressources humaines avec le salarié et sa hiérarchie. Ces perspectives prennent la forme :

- d'un calendrier du repositionnement assorti, le cas échéant, de fixation d'objectifs par la hiérarchie, à l'exception, s'agissant de ce dernier point, des représentants du personnel exerçant un mandat ou des mandats à temps plein.

- de la mise en place d'un planning de formations préalables ou passage de tests, le cas échéant lorsque le repositionnement conduit à un changement de coefficient ou de rémunération subordonné au respect des règles de promotion visées à l'article 5 du présent accord.

Article 7 .-. Litiges éventuels

En cas de difficultés d'application du présent accord au niveau d'un établissement pour un cas individuel, un délégué syndical central peut évoquer ce cas avec la direction centrale des ressources humaines.

Article 8 .-. Clauses générales et administratives

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 132-1 et suivants du code du travail, pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions conventionnelles contraires ou usages, en vigueur dans l'entreprise.

En cas d'introduction de règles différentes de celles fixées au présent accord, par de nouvelles dispositions légales, conventionnelles ou d'origine jurisprudentielle, celles-ci se substituent aux dispositions contraires du présent accord.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute organisation syndicale représentative à l'échelon de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 132-9 et 10 du code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

ACCORD TRANSACTIONNEL
(En cours de carrière)

ENTRE : La société Renault, société anonyme au capital social de 5.994.964.175 Francs, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 780129 987, dont le siège social est 13-15 Quai Alphonse Le Gallo - F 925 13 Boulogne-Billancourt Cedex, représentée par [---] dûment habilité aux fins des présentes.

(ci-après « la société Renault »)

d'une part,

ET :....

Monsieur/Madame.....

d'autre part,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

EXPOSE :

Monsieur/Madame est employé au service de la Société RENAULT en qualité de....., suivant contrat à durée indéterminée en date du

Monsieur/Madame déclare avoir subi un préjudice au titre de son évolution de carrière, en raison de l'exercice de son/ses mandats de représentant du personnel et ce, depuis le.....

La Société RENAULT a contesté la réalité de cette situation et du préjudice réclamé par M....., notamment en ce qui concerne les années ...à...., et a répliqué qu'elle n'avait jamais pris en compte les mandats de M.....pour décider de son évolution de carrière.

Monsieur/Madame..... a indiqué qu'il/elle maintenait sa position et qu'il/elle était prêt à saisir la juridiction compétente aux fins de voir reconnaître la réalité de son préjudice au titre de son évolution de carrière.

Aux fins d'éviter l'aléa judiciaire inhérent à toute procédure, et en application des règles fixées par l'accord de méthode durelatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel, les parties ont accepté de mettre un terme au différend qui les oppose et d'envisager un rapprochement transactionnel.

LES PARTIES SE SONT RAPPROCHEES
ET SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

Article 1er

*E.C.
077*
H
010

Sans que ce fait vaille reconnaissance du bien fondé des prétentions de M ... , la société Renault accepte de lui verser la somme brute forfaitaire et définitive de ... à titre d'indemnité transactionnelle. Cette somme couvre les dommages et intérêts auxquels Monsieur/Madame..... pense pouvoir prétendre du fait du litige l'opposant à Renault, au titre du préjudice matériel, professionnel et moral qu'il/elle estime avoir subi au titre de son évolution de carrière.

Cette somme ayant le caractère de dommages et intérêts est soumise à la CSG et à la CRDS qui sont à la charge du salarié .

M ... percevra donc une somme globale nette de ces deux contributions s'élevant à ...

Monsieur/Madame est aussi informé(e) que l'indemnité transactionnelle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu, sous réserve que l'administration fiscale n'en conteste pas le caractère indemnitaire.

Article 2

En contrepartie de ce qui précède, M ... s'estime définitivement rempli de tous ses droits du chef de la conclusion, de l'exécution des relations contractuelles qui l'unissent à la société Renault ou toute autre société du groupe Renault, appréciées à la date de la signature de la présente transaction.

M ... s'engage en conséquence à renoncer irrévocablement à toute action, de quelque nature que ce soit, devant toute juridiction française ou étrangère, du chef de la conclusion, de l'exécution des relations contractuelles qui l'unissent à la société Renault à la date de la signature de la présente transaction.

Article 3

M ... s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel, notamment en ce qui concerne le montant de la somme prévue à l'article 1^{er} de la présente transaction, et à ne critiquer ni la société Renault ou toute autre société du groupe, ni la personnalité de leurs dirigeants auprès de qui que ce soit, au titre du litige objet du présent accord.

De son côté, la société Renault s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel et à ne pas critiquer M...

La confidentialité ne pourra être levée que pour déférer aux demandes des autorités administratives ou judiciaires. Dans cette hypothèse, chaque partie s'engage à informer l'autre partie dans les huit jours de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4

Chacune des parties s'engage à exécuter de bonne foi le présent protocole qui vaut transaction au sens de l'article 2044 et suivants du code civil. En conséquence, il règle entre les parties définitivement et sans réserve le litige objet de la présente transaction et emporte renonciation à tout droit, action et prétention de ce chef.

Fait à, le en double exemplaire.

Pour l'Entreprise

Monsieur/Madame

« Lu et approuvé, bon pour désistement d'instance et d'action »

Signature

ACCORD TRANSACTIONNEL
(fin de carrière ARPE)

ENTRE : La société Renault, société anonyme au capital social de 5.994.964.175 Francs, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 780129 987, dont le siège social est 13-15 Quai Alphonse Le Gallo - F 925 13 Boulogne-Billancourt Cedex, représentée par [---] dûment habilité aux fins des présentes.

(ci-après « la société Renault »)

d'une part,

ET :...

Monsieur/Madame.....

d'autre part,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

EXPOSE :

Monsieur/Madame a été employé au service de la Société **RENAULT** en qualité de....., suivant contrat à durée indéterminée en date du

Monsieur/Madame a quitté l'entreprise Renault le au titre d'un départ dans le cadre du dispositif ARPE.

A l'occasion de son départ, Monsieur/Madame a déclaré avoir subi un préjudice au titre de son évolution de carrière, en raison de l'exercice de son/ses mandats de représentant du personnel et ce, depuis le.....

La Société RENAULT a contesté la réalité de cette situation et du préjudice réclamé par M....., en particulier pour ce qui concerne les années....à..., et a répliqué qu'elle n'avait jamais pris en compte les mandats de M.....pour décider de son évolution de carrière.

Monsieur/Madame..... a indiqué qu'il/elle maintenait sa position et qu'il/elle était prêt à saisir la juridiction compétente aux fins de voir reconnaître la réalité de son préjudice au titre de son évolution de carrière.

Aux fins d'éviter l'aléa judiciaire inhérent à toute procédure, et en application des règles fixées par l'accord de méthode durelatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel, les parties ont accepté de mettre un terme au différend qui les oppose et d'envisager un rapprochement transactionnel.

LES PARTIES SE SONT RAPPROCHEES
ET SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

Article 1er

Sans que ce fait vaille reconnaissance du bien fondé des prétentions de M ... , la société Renault accepte de lui verser la somme brute forfaitaire et définitive de ... à titre d'indemnité transactionnelle. Cette somme couvre les dommages et intérêts auxquels Monsieur/Madame..... pense pouvoir prétendre du fait du litige l'opposant à Renault, au titre du préjudice matériel, professionnel et moral qu'il/elle estime avoir subi au titre de son évolution de carrière.

Cette somme ayant le caractère de dommages et intérêts est soumise à la CSG et à la CRDS qui sont à la charge du salarié.

M ... percevra donc une somme globale nette de ces deux contributions s'élevant à ...

Monsieur/Madame est aussi informé(e) que l'indemnité transactionnelle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu, sous réserve que l'administration fiscale n'en conteste pas le caractère indemnitaire.

Article 2

En contrepartie de ce qui précède, M ... s'estime définitivement rempli de tous ses droits du chef de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des relations contractuelles qui ont pu l'unir à la société Renault ou à toute autre société du groupe Renault, appréciées à la date de la signature de la présente transaction.

M... s'engage en conséquence à renoncer irrévocablement à toute action, de quelque nature que ce soit, devant toute juridiction française ou étrangère, du chef de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des relations contractuelles qui ont pu l'unir à la société Renault à la date de la signature de la présente transaction.

Article 3

M... s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel, notamment en ce qui concerne le montant de la somme prévue à l'article 1^{er} de la présente transaction, et à ne critiquer ni la société Renault ou toute autre société du groupe, ni la personnalité de leurs dirigeants auprès de qui que ce soit, au titre du litige objet du présent accord.

De son côté, la société Renault s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel et à ne pas critiquer M...

La confidentialité ne pourra être levée que pour déférer aux demandes des autorités administratives ou judiciaires. Dans cette hypothèse, chaque partie s'engage à informer l'autre partie dans les huit jours de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4

Chacune des parties s'engage à exécuter de bonne foi le présent protocole qui vaut transaction au sens de l'article 2044 et suivants du code civil. En conséquence, il règle entre les parties définitivement et sans réserve tous les litiges nés ou à naître relatifs à la conclusion, à l'exécution et à la rupture de leurs relations contractuelles et emporte renonciation à tout droit, action et prétention de ce chef.

Fait à, le en double exemplaire.

Pour l'Entreprise

Monsieur/Madame

« Lu et approuvé, bon pour désistement d'instance et d'action »

Signature

ACCORD TRANSACTIONNEL
(fin de carrière CASA)

ENTRE : La société Renault, société anonyme au capital social de 5.994.964.175 Francs, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 780129 987, dont le siège social est 13-15 Quai Alphonse Le Gallo - F 925 13 Boulogne-Billancourt Cedex, représentée par [---] dûment habilité aux fins des présentes.

(ci-après « la société Renault »)

d'une part,

ET :...

Monsieur/Madame.....

d'autre part,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

EXPOSE :

Monsieur/Madame a été employé au service de la Société **RENAULT** en qualité de....., suivant contrat à durée indéterminée en date du

Monsieur/Madame a quitté l'entreprise Renault le au titre d'un départ dans le cadre de l'accord sur la cessation d'activité des salariés âgés.

A l'occasion de son départ, Monsieur/Madame a déclaré avoir subi un préjudice au titre de son évolution de carrière, en raison de l'exercice de son/ses mandats de représentant du personnel et ce, depuis le.....

La Société RENAULT a contesté la réalité de cette situation et du préjudice réclamé par M..... en particulier pour ce qui concerne les années....à.... et a répliqué qu'elle n'avait jamais pris en compte les mandats de M.....pour décider de son évolution de carrière.

Monsieur/Madame..... a indiqué qu'il/elle maintenait sa position et qu'il/elle était prêt à saisir la juridiction compétente aux fins de voir reconnaître la réalité de son préjudice au titre de son évolution de carrière.

Aux fins d'éviter l'aléa judiciaire inhérent à toute procédure, et en application des règles fixées par l'accord de méthode durelatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel, les parties ont accepté de mettre un terme au différend qui les oppose et d'envisager un rapprochement transactionnel.

LES PARTIES SE SONT RAPPROCHEES
ET SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

Article 1er

~~✗~~
E-C
OR
PRT
H
Sans que ce fait vaille reconnaissance du bien fondé des prétentions de M ... , la société Renault accepte de lui verser la somme brute forfaitaire et définitive de ... à titre d'indemnité transactionnelle. Cette somme couvre les dommages et intérêts auxquels Monsieur/Madame..... pense pouvoir prétendre du fait du litige l'opposant à Renault, au titre du préjudice matériel, professionnel et moral qu'il/elle estime avoir subi au titre de son évolution de carrière.

Cette somme couvre également les incidences estimées par Monsieur/madame sur le calcul des droits dans le cadre du régime CASA.

Cette somme ayant le caractère de dommages et intérêts est soumise à la CSG et à la CRDS qui sont à la charge du salarié.

M ... percevra donc une somme globale nette de ces deux contributions s'élevant à ...

Monsieur/Madame est aussi informé(e) que l'indemnité transactionnelle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu, sous réserve que l'administration fiscale n'en conteste pas le caractère indemnitaire.

Article 2

En contrepartie de ce qui précède, M ... s'estime définitivement rempli de tous ses droits du chef de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des relations contractuelles qui ont pu l'unir à la société Renault ou à toute autre société du groupe Renault, appréciées à la date de la signature de la présente transaction.

M ... s'engage en conséquence à renoncer irrévocablement à toute action, de quelque nature que ce soit, devant toute juridiction française ou étrangère, du chef de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des relations contractuelles qui ont pu l'unir à la société Renault à la date de la signature de la présente transaction.

Article 3

M ... s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel, notamment en ce qui concerne le montant de la somme prévue à l'article 1^{er} de la présente transaction, et à ne critiquer ni la société Renault ou toute autre société du groupe, ni la personnalité de leurs dirigeants auprès de qui que ce soit, au titre du litige objet du présent accord.

De son côté, la société Renault s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel et à ne pas critiquer M...

La confidentialité ne pourra être levée que pour déférer aux demandes des autorités administratives ou judiciaires. Dans cette hypothèse, chaque partie s'engage à informer l'autre partie dans les huit jours de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

~~XX~~

Article 4

E.C.
RD
PDR
67

Chacune des parties s'engage à exécuter de bonne foi le présent protocole qui vaut transaction au sens de l'article 2044 et suivants du code civil. En conséquence, il règle entre les parties définitivement et sans réserve tous les litiges nés ou à naître relatifs à la conclusion, à l'exécution et à la rupture de leurs relations contractuelles et emporte renonciation à tout droit, action et prétention de ce chef.

Fait à, le en double exemplaire.

Pour l'Entreprise

Monsieur/Madame

« Lu et approuvé, bon pour désistement d'instance et d'action »

Signature

ACCORD TRANSACTIONNEL
(ancien salarié)

ENTRE : La société Renault, société anonyme au capital social de 5.994.964.175 Francs, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 780129 987, dont le siège social est 13-15 Quai Alphonse Le Gallo - F 925 13 Boulogne-Billancourt Cedex, représentée par [---] dûment habilité aux fins des présentes.

(ci-après « la société Renault »)

d'une part,

ET

Monsieur/Madame.....

d'autre part,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

EXPOSE :

Monsieur/Madame a été employé au service de la Société RENAULT en qualité de....., suivant contrat à durée indéterminée en date du

Monsieur/Madame a quitté l'entreprise Renault le

Monsieur/Madame déclare avoir subi un préjudice au titre de son évolution de carrière, en raison de l'exercice de son/ses mandats de représentant du personnel et ce, depuis le.....

La Société RENAULT a contesté la réalité de cette situation et du préjudice réclamé par M....., en particulier pour ce qui concerne les années....à..., et a répliqué qu'elle n'avait jamais pris en compte les mandats de M.....pour décider de son évolution de carrière.

Monsieur/Madame..... a indiqué qu'il/elle maintenait sa position et qu'il/elle était prêt à saisir la juridiction compétente aux fins de voir reconnaître la réalité de son préjudice au titre de son évolution de carrière.

Aux fins d'éviter l'aléa judiciaire inhérent à toute procédure, et en application des règles fixées par l'accord de méthode durelatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel, les parties ont accepté de mettre un terme au différend qui les oppose et d'envisager un rapprochement transactionnel.

LES PARTIES SE SONT RAPPROCHEES
ET SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

Article 1er

Sans que ce fait vaille reconnaissance du bien fondé des prétentions de M ... , la société Renault accepte de lui verser la somme brute forfaitaire et définitive de ... à titre d'indemnité transactionnelle. Cette somme couvre les dommages et intérêts auxquels Monsieur/Madame..... pense pouvoir prétendre du fait du litige l'opposant à Renault, au titre du préjudice matériel, professionnel et moral qu'il/elle estime avoir subi au titre de son évolution de carrière.

~~Signature~~
Cette somme ayant le caractère de dommages et intérêts est soumise à la CSG et à la CRDS qui sont à la charge du salarié.

E.L.
SD
M ... percevra donc une somme globale nette de ces deux contributions s'élevant à ...

PNZ
Signature
Monsieur/Madame est aussi informé(e) que l'indemnité transactionnelle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu, sous réserve que l'administration fiscale n'en conteste pas le caractère indemnitaire.

Article 2

En contrepartie de ce qui précède, M ... s'estime définitivement rempli de tous ses droits du chef de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des relations contractuelles qui ont pu l'unir à la société Renault ou à toute autre société du groupe Renault, appréciées à la date de la signature de la présente transaction.

M ... s'engage en conséquence à renoncer irrévocablement à toute action, de quelque nature que ce soit, devant toute juridiction française ou étrangère, du chef de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des relations contractuelles qui ont pu l'unir à la société Renault à la date de la signature de la présente transaction.

Article 3

M ... s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel, notamment en ce qui concerne le montant de la somme prévue à l'article 1^{er} de la présente transaction, et à ne critiquer ni la société Renault ou toute autre société du groupe, ni la personnalité de leurs dirigeants auprès de qui que ce soit, au titre du litige objet du présent accord.

De son côté, la société Renault s'engage à conserver à ce protocole un caractère confidentiel et à ne pas critiquer M...

La confidentialité ne pourra être levée que pour déférer aux demandes des autorités administratives ou judiciaires. Dans cette hypothèse, chaque partie s'engage à informer l'autre partie dans les huit jours de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4

Chacune des parties s'engage à exécuter de bonne foi le présent protocole qui vaut transaction au sens de l'article 2044 et suivants du code civil. En conséquence, il règle entre les parties définitivement et sans réserve tous les litiges nés ou à naître relatifs à la conclusion, à l'exécution et à la rupture de leurs relations contractuelles et emporte renonciation à tout droit, action et prétention de ce chef.

Fait à, le en double exemplaire.

Pour l'Entreprise

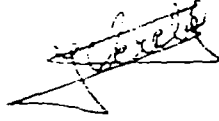
Monsieur/Madame

« Lu et approuvé, bon pour désistement d'instance et d'action »

Signature

Fait à Boulogne-Billancourt, le 14 décembre 2001

Pour RENAULT
Le Directeur Central des Ressources Humaines



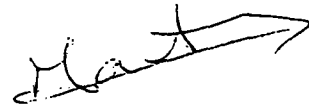
M. Jean Michel KEREBEL

C.F.D.T.



représentée par M. Emmanuel COUVREUR

C.G.T.



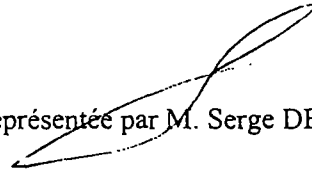
représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

représentée par M. Robert MALHERBE

C.F.T.C.

représentée par M. Serge DEPRY



F.O.



représentée par M. Lucien MEREL