

**AVENANT AUX ACCORDS CONTRAT SOCIAL DE CRISE DU 27 MARS 2009**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s.**

Représentée par M. Gérard LECLERCQ

Directeur Ressources Humaines Groupe



D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

**C.F.D.T.**

représentée par M. Fred DIJOUX

**C.G.T.**

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Gérard BLONDEL

**C.F.T.C.**

représentée par M. Lionel HEIN

**F.O.**

représentée par M. Laurent SMOLNIK

D'autre part,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

## Préambule

Les accords du contrat social de crise ont été conclus dans le souci de préserver l'emploi des salariés de RENAULT et de permettre le maintien de leur rémunération pendant les périodes de chômage partiel. Il s'agit du contrat social de crise « phase 1 ».

Ces accords poursuivent également l'objectif de renforcer les efforts de formation, dans le but de maintenir, mais également de faire évoluer, les compétences des salariés de RENAULT.

Ces efforts sont fournis dans la perspective de la reprise d'activité de l'entreprise et afin de faire face, pour l'avenir, à l'évolution des technologies.

L'Etat et le régime d'assurance chômage, conscients des difficultés notamment économiques rencontrées par les entreprises, ont décidé de créer et de cofinancer un dispositif dit « d'activité partielle de longue durée », destiné aux salariés subissant, sur le long terme, une baisse sensible de leur activité.

Ce nouveau dispositif institue le principe du versement d'allocations complémentaires de chômage partiel avec une participation renforcée de l'Etat et de l'UNEDIC destinée à éviter les pertes d'emploi. Ce dispositif permet également d'assurer aux salariés une indemnisation égale à 75 % de leur rémunération brute.

Par voie de convention conclue avec l'Etat, les entreprises souhaitant adhérer à ce dispositif pourront ainsi limiter les pertes de salaire inhérentes à la mise en œuvre du chômage partiel.

RENAULT envisage de conclure une convention avec l'Etat afin de faire bénéficier les salariés de ce dispositif.

La direction et les organisations syndicales ont examiné ensemble les modalités d'ajustement nécessaires à l'adéquation entre ce nouveau dispositif d'indemnisation et l'application des accords du contrat social de crise conclus le 27 mars 2009. La commission de suivi prévue par les accords a été réunie à cet effet le 14 mai 2009.

Ces modalités d'adaptation sont fixées par le présent avenant, qui constitue le contrat social de crise « phase 2 ».

H2  
J  
H  
FD

E

## Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les établissements et tous les salariés de RENAULT sas.

## Article 2 – Ajustement des équilibres du contrat social de crise

La convention « chômage de longue durée » à conclure entre RENAULT et l'Etat améliorant le montant de l'indemnisation des salariés, il est nécessaire d'ajuster les règles de fonctionnement actuelles tout en conservant les équilibres institués par les accords du 27 mars 2009.

C'est la raison pour laquelle les modifications suivantes sont apportées aux accords :

A l'article 2.2. de l'accord cadre, les mots « 60% du salaire brut » sont remplacés par les mots « 75% du salaire brut ».

Aux articles 2, 3<sup>ème</sup> alinéa ; 4, 2<sup>ème</sup> alinéa ; 5, 1<sup>er</sup> alinéa de l'accord cadre et aux articles 2, 4<sup>e</sup> alinéa ; 3, 1<sup>er</sup> alinéa ; 4, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas de l'accord d'application, les mots « 1/5 de jour » sont remplacés par les mots « 1/10 de jour ».

Le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4 de l'accord cadre et le 2<sup>ème</sup> tiret du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 2.1. de l'accord d'application sont supprimés.

Au premier alinéa de l'article 3 de l'accord d'application, les mots « soit un jour pour cinq jours de chômage partiel » sont remplacés par les mots « soit un jour pour 10 jours de chômage partiel ».

Au premier alinéa de l'article 3 de l'accord d'application du contrat social de crise, les mots « dans la limite maximum de 8 jours » sont remplacés par les mots « dans la limite maximum de 4 jours ».

## Article 3 – Evolution de la réserve et de l'alimentation du CTI

L'article 5 de l'accord d'application est ainsi rédigé :

Les alinéas 5.1. et 5.2. sont remplacés par les alinéas suivants :

5.1 Par exception aux règles prévues par les accords locaux ou les usages en matière de calendrier annuel et par exception aux articles 5.3.2. 2<sup>e</sup> alinéa ; 6.2.3 ; 6.2.1.2.1 et 6.2.2.1.1. 2<sup>e</sup> alinéa de l'accord du 15 avril 1999 sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail, un jour de capital temps collectif est transféré dans le capital temps individuel des salariés. Un 2<sup>ème</sup> jour de CTC est dédié au jour de solidarité 2009.

5.2. Par dérogation aux articles 5.2 et 6.1 de l'accord du 15 avril 1999 sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail, deux jours ou leur équivalent en heures, de compte épargne formation sont transférés dans le CTI.

Hz  
Bl  
W  
FD  
E

Les alinéas 5.4. et 5.5 sont remplacés par les alinéas suivants :

5.4. Parmi les jours transférés ou capitalisés en CTI en application des alinéas précédents du présent article, 3 jours sont réservés dans le cadre du contrat social de crise.

5.5. Le cas échéant, un jour de CTI est réservé.

Les alinéas 5.6 à 5.11 sont supprimés.

#### **Article 4 – Absence de capitalisation**

L'article 6 de l'accord d'application est ainsi rédigé :

« Le fonds spécifique de crise interviendra dès lors que la réserve mentionnée à l'article 5 sera insuffisante.

En outre, les salariés dont les droits seraient insuffisants pour leur permettre de maintenir leur rémunération nette, pourront bénéficier d'un complément de CTI correspondant au nombre de jours nécessaires au maintien de leur rémunération.

A l'échéance du contrat social de crise, l'utilisation du solde éventuel de ce fonds sera examinée ».

#### **Article 5 – Contreparties**

En contrepartie des allocations complémentaires de réduction d'activité versées par l'État et l'UNEDIC, RENAULT prend plusieurs engagements.

##### **5.1. Maintien de l'emploi**

RENAULT s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention courant à compter de la signature du formulaire d'adhésion.

Cette obligation confirme l'objectif poursuivi par le contrat social de crise, la sauvegarde de 8 000 à 10 000 emplois en France en 2009.

##### **5.2. Développement de la formation**

Le renforcement de la formation est un élément essentiel tant pour les pouvoirs publics, qui conditionnent leurs aides à la réalisation d'efforts de formation par les entreprises en difficulté, que pour les entreprises elles-mêmes et pour leurs salariés.

RENAULT s'engage ainsi à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue, notamment, d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourraient être engagées dans la période d'activité partielle.

Dans le cadre de l'actuelle convention de chômage partiel pour l'accompagnement de l'entreprise RENAULT s.a.s et de ses salariés, qui comporte un volet formation, l'entreprise s'est d'ores et déjà engagée à respecter un objectif cible de formation à réaliser sur une période de 9 mois. Cette convention prévoit que les formations pourront être réalisées durant les journées de chômage partiel prévues dans l'entreprise.

L'effort de formation est également soutenu par la branche de la métallurgie qui a signé un accord encourageant la mise en œuvre des dispositifs de formation pendant les périodes de chômage partiel. Les signataires de cet accord national estiment en effet que les périodes de sous-activité doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour développer les compétences et les qualifications des salariés.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent que la participation aux séances de formation organisées pendant le chômage partiel revêt le même caractère obligatoire que les formations effectuées à la demande de la hiérarchie dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des formations seront dispensées sur des jours de chômage partiel, RENAULT appliquera l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel dans les conditions prévues par le présent avenant, ces jours conservant leur qualité de jours de chômage partiel.

#### **Article 6 – Dispositions transitoires**

Le nouveau dispositif « activité partielle de longue durée » n'est accessible à l'entreprise qu'après conclusion d'une convention spécifique avec l'Etat, à laquelle adhéreront ses établissements (phase 2).

Pendant une période transitoire, et jusqu'à la signature de ladite convention et l'adhésion de ses établissements, RENAULT continue à appliquer les accords du contrat social de crise dans les conditions initiales (phase 1).

Dans le cas où la convention APLD conclue avec l'Etat viendrait à cesser ses effets, les dispositifs initiaux des accords du contrat social de crise seraient à nouveau applicables et le présent avenant cesserait de produire ses effets.

#### **Article 7 – Durée de l'avenant et dispositions générales**

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L 2221-2 et suivants du code du travail pour une durée déterminée. Il prend effet à la date de signature de la convention APLD et prend fin à la date à laquelle celle-ci s'achève et, au plus tard au 31 décembre 2009.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise ou 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 avenant, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne.

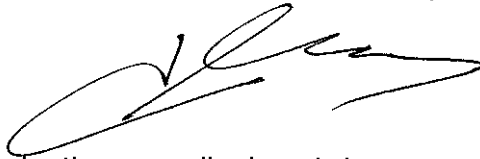
Fait à Boulogne-Billancourt, le 19 juin 2009

  
H  
H  
FD  


**RENAULT s.a.s.**

Représentée par M. Gérard LECLERCQ

Directeur Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales ci-dessous :

**C.F.D.T.**

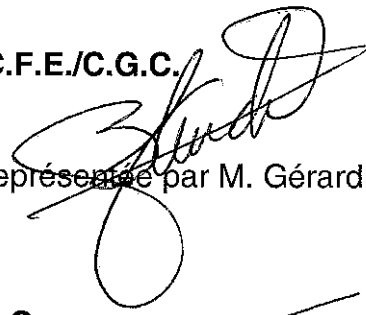


représentée par M. Fred DIJOUX

**C.G.T.**

représentée par M. Fabien GACHE

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



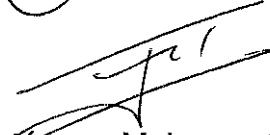
représentée par M. Gérard BLONDEL

**C.F.T.C.**



représentée par M. Lionel HEIN

**F.O.**



représentée par M. Laurent SMOLNIK