

**AVENANT DU 23 JUIN 2005
A L'ACCORD CADRE DU 7 JANVIER 2005
D'INTERESSEMENT DE RENAULT S.A.S
relatif à l'intéressement aux résultats financiers**

ENTRE

RENAULT S.A. et s.a.s.

représentée par M. Jean-Michel KEREBEL
Directeur Central des Ressources Humaines

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe NOEL

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

C.F.T.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet, dans le cadre de l'article 2 de l'accord du 7 janvier 2005, de réaliser au niveau de Renault S.A. et Renault s.a.s., un intéressement visant à associer l'ensemble du personnel à l'évolution de la performance globale du groupe.

Renault s.a.s. ayant repris les droits de Renault S.A., cet accord s'inscrit dans le cadre défini par l'accord du 21 décembre 2001 relatif à la continuité des dispositions contractuelles régissant les membres du personnel de Renault S.A. dans la perspective du projet d'évolution de l'alliance Renault - Nissan.

Le résultat final tel qu'il ressort des comptes est pris comme référence de la performance de l'entreprise.

C'est pourquoi parallèlement à l'intéressement aux performances fondé sur des critères propres à chaque établissement, il est mis en place, dans les conditions définies ci-après et pour une période de trois ans à compter de l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2005, un intéressement aux résultats financiers basé sur le bénéfice défini à l'article 1 ci-dessous.

ARTICLE 1 - MONTANT GLOBAL

Le montant affecté à l'intéressement est égal à 6 % du bénéfice net consolidé de Renault après impôts (avant intéressement), correction faite de l'impact de tout élément exceptionnel venant de NISSAN, tel qu'il est arrêté dans les comptes annuels consolidés du groupe après déduction des intérêts minoritaires.

De ce montant est déduit celui de la réserve spéciale de participation, calculée, conformément à l'accord d'entreprise du 26 juin 1978, en fonction du résultat de l'année N.

Ce montant est affecté d'un coefficient de pondération constitué du rapport entre l'effectif en activité mensuel moyen de Renault S.A.S. de l'exercice considéré et celui de l'exercice 2004. Ce coefficient est communiqué par la Direction à la commission paritaire de suivi prévue par l'article 8 de l'accord cadre à l'occasion de la publication des résultats annuels de Renault.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Bénéficiaire du versement au titre de l'intéressement tous les salariés de Renault S.A. et de Renault s.a.s. justifiant d'une ancienneté « premier contrat » de trois mois au moins à la fin de l'exercice concerné.

Pour la détermination de l'ancienneté « premier contrat », sont prises en compte conformément à l'article 6 de l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault du 5 juillet 1991 modifié :

- toutes les périodes passées sous contrat Renault,
- l'ancienneté acquise en filiale ou chez un autre employeur à condition qu'il y ait eu mutation concertée à l'initiative de Renault.

ARTICLE 3 - REPARTITION DU MONTANT GLOBAL

Le montant global fixé à l'article 1 est réparti entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération définie à l'article 3.1.

Un salaire plancher (talon) est toutefois fixé dans les conditions précisées à l'article 3.2.

Article 3.1. La rémunération prise en compte

La rémunération retenue pour la répartition individuelle est égale au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminées selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale.

Pour les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption ainsi que pour les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le bénéficiaire pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé.

Article 3.2. Le talon

Si la rémunération déterminée dans les conditions fixées à l'article 3.1 est inférieure au 31 décembre 2005 à 25 200 euros (soit 2 100 euros X 12), c'est ce dernier montant qui est pris en compte pour le calcul des droits individuels du bénéficiaire.

En cas d'absence, le « talon » est déterminé, pour chaque bénéficiaire et pour l'exercice concerné, par application de la somme des rapports¹ entre le salaire mensuel déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale et le salaire mensuel brut rétabli retenu pour le calcul des indemnités journalières versées au titre des assurances maladie et maternité divisée par douze.

Lorsque la situation individuelle du bénéficiaire (embauche ou départ en cours d'année, temps partiel notamment) entraîne une réduction du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, le « talon » pris en compte est réduit dans la même proportion.

Le « talon » est réévalué au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007 des AGS (augmentations générales de salaires) appliquées aux rémunérations de l'année considérée.

¹ Limités à 1

ARTICLE 4 - CALCUL DES DROITS INDIVIDUELS

A partir du montant global défini à l'article 1, est déterminé un montant de référence, exprimé en euros pour 100 euros de rémunération telle que définie à l'article 3.1 et divisée par douze.

Les droits individuels, calculés à partir du montant de référence, exprimé en euros pour 100 euros de rémunération telle que définie à l'article 3.1 et divisée par douze sont le résultat du produit :

$$\text{Droits individuels} = \text{montant de référence} \times \frac{\text{rémunération définie à l'article 3.1}^2 / 12}{100 \text{ euros}}$$

Sous réserve de l'application du plafond fixé par l'article L 441-2 du code du travail, les droits individuels ne peuvent excéder un montant égal à trois fois le montant du salaire brut de référence du bénéficiaire au 31 décembre de l'exercice considéré ou du mois précédant le départ s'il survient au cours dudit exercice.

Le salaire brut de référence est le salaire mensuel brut normalement perçu par le bénéficiaire en fonction de l'horaire pratiqué, tel qu'il figure sur le bulletin de paie.

ARTICLE 5 - PAIEMENT

Les sommes dues au titre de chaque exercice sont versées après approbation des résultats de l'entreprise et, au plus tard, le 31 juillet suivant l'exercice considéré.

Toutefois, au vu d'éléments déterminants et en particulier à l'occasion de la publication des résultats, il peut être décidé le versement d'une avance. A titre exceptionnel, une deuxième avance peut être décidée dans le cas de résultats particulièrement favorables.

En cas de versement d'avance(s), le montant est reversé par le salarié, partiellement ou totalement, si l'intéressement pour l'exercice est inférieur à celui-ci.

ARTICLE 6 - INFORMATION

Le présent avenant est affiché dans l'ensemble des établissements de l'entreprise sur les panneaux habituels pendant toute sa durée d'application.

Chaque salarié reçoit une note d'information rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent avenant.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'établissement avant que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui sera demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'établissement de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'établissement pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 441-3 du code du travail.

Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription. A l'expiration de ce délai de prescription, ces sommes sont versées au Fonds de réserve pour les retraites.

² Dans le cas où la rémunération définie à l'article 3.1 et divisée par 12 est inférieure au « talon » défini à l'article 3.2 et divisé par 12, c'est ce dernier montant qui est retenu.

ARTICLE 7 - BILAN - REGLEMENT DES DIFFERENDS

La direction présente au comité central d'entreprise ordinaire de fin d'année un bilan de l'application du présent avenant.

En outre, les organisations syndicales signataires se réunissent dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord du 7 janvier 2005 pour en examiner les conditions d'application et rechercher une solution éventuelle aux problèmes pouvant survenir au cours de sa durée d'application.

ARTICLE 8 - VALIDITE

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

Il est entendu que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux prévus par les articles L 441-4 à L 441-6 du code du travail constituerait une cause de dénonciation du présent accord.

Les parties signataires conviennent dans ce cas de se réunir rapidement pour prendre toutes les dispositions qui s'imposeraient.

Il en serait de même dans l'hypothèse où une modification importante interviendrait dans les données économiques fondamentales du groupe, c'est-à-dire en cas de cessions ou acquisitions de sociétés et/ou de cessions significatives d'immobilisations corporelles, incorporelles ou de titres de participation.

Ces événements pourraient constituer une cause de dénonciation du présent accord. Les parties signataires conviennent de se rencontrer alors, afin de déterminer les nouvelles modalités d'application.

ARTICLE 9 - RENOUVELLEMENT

Dans les cinq mois suivant la signature d'un nouvel accord cadre, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'examiner les modalités permettant d'assurer la poursuite de l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise sous la même forme ou sous une forme différente.

ARTICLE 10 - DEPOT

Le présent avenant est déposé à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine, à l'initiative de la Direction.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 23 juin 2005

Pour RENAULT S.A. et s.a.s.
Le Directeur Central des Ressources Humaines

M. Jean-Michel KEREBEL

Pour la Fédération Générale des Mines et de la
Métallurgie
(C.F.D.T.)

Pour la Fédération des Travailleurs de la
Métallurgie
(C.G.T.)

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe NOËL

Pour la Fédération de la Métallurgie
(C.F.E./C.G.C.)

Pour la Fédération Nationale des Syndicats de
la Métallurgie et Parties Similaires
(C.F.T.C.)

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Lionel HEIN

Pour la Fédération de la Métallurgie
(F.O.)

représentée par M. Laurent SMOLNIK

Le processus de détermination des montants à verser au titre de l'intéressement aux résultats financiers comporte les trois phases suivantes.

1. MONTANT GLOBAL

Conformément à l'article 1, le bénéfice net consolidé de Renault détermine l'assiette comptable à prendre en compte pour le calcul de l'intéressement.

Le montant global à distribuer, exprimé en euros, est obtenu par l'opération suivante :

$$\text{Assiette de l'intéressement (article 1)} \times 6 \% \times \text{coefficient de pondération (article 1)}$$

2. MONTANT DE REFERENCE

Le montant de référence, exprimé en euros pour 100 euros de rémunération telle que définie à l'article 3.1 et divisée par douze, est déterminé comme suit :

$$\frac{\text{Montant global à distribuer (en euros)}}{\text{Montant des rémunérations définies à l'article 3.1 de l'ensemble des salariés ayants droit / 12*}} \times 100$$

* Compte tenu du talon (2 100 euros), éventuellement proratisé dans les conditions fixées à l'article 3.2.

3. MONTANT INDIVIDUEL

Pour chaque ayant droit, est pris en compte pour l'année considérée la rémunération déterminée dans les conditions fixées à l'article 3.1 / 12*.

Le calcul suivant est alors effectué :

$$\text{Droits individuels} = \text{montant de référence} \times \frac{\text{rémunération définie à l'article 3.1 / 12*}}{100 \text{ euros}}$$

* avec un minimum de 2 100 euros, proratisé dans les conditions fixées à l'article 3.2.