

**AVENANT DU 18 FEVRIER 2000 A L'ACCORD DU 16 AVRIL 1999 RELATIF A  
L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

**RENAULT S.A.**

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. Emmanuel COUVREUR

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

C.S.L./S.I.R.

représentée par M. Robert MALHERBE

représentée par M. Antonio DE FREITAS

C.F.T.C.

F.O.

représentée par M. Serge DEPRY

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

## Préambule

Le 16 avril 1999, RENAULT, dans un souci d'assurer sa compétitivité, d'offrir à tous les salariés une réduction du temps de travail permettant des organisations du travail compatibles avec sa stratégie de croissance rentable, de favoriser l'emploi et d'améliorer les conditions de vie au travail, a décidé de s'engager dans un accord novateur et stratégique pour l'avenir de l'entreprise, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Cette loi a incité à la conclusion d'accords collectifs servant d'appui à l'élaboration d'une seconde loi destinée à fixer définitivement le régime juridique légal organisant une durée du travail de référence à 35 heures.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail constitue le deuxième volet de ce processus et intègre dans le droit de la durée du travail des éléments nouveaux, en particulier en ce qui concerne le personnel d'encadrement, la capitalisation du temps de travail et le droit à la formation.

Les parties observent que l'accord du 16 avril 1999 sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail est compatible avec les dispositions nouvelles et conviennent qu'à la lumière de cette seconde loi et de la décision du conseil constitutionnel du 13 janvier 2000, les adaptations suivantes doivent être énoncées d'un commun accord.

Par ailleurs, les parties réaffirment leur volonté commune de tout faire pour éviter le recours au chômage partiel et les pertes de ressources qui en résultent pour les salariés. En particulier, un tel recours ne peut intervenir que comme ultime remède en cas de faible activité.

## **ARTICLE 1. MODALITES D'UTILISATION DU CAPITAL TEMPS COLLECTIF**

Les parties reconnaissent la nécessité d'utiliser successivement les dispositifs ci-après, afin d'éviter le recours au chômage partiel :

### **1.1. Utilisation du capital temps collectif**

Le présent avenant rappelle que le capital temps collectif, tel qu'il a été créé dans les accords locaux d'aménagement du temps de travail puis repris par l'accord du 16 avril 1999 et ses accords d'application, a pour but d'éviter le recours au chômage partiel. Il constitue la première modalité pour y faire face.

## **1.2. Elargissement de l'avance de cinq jours prévue par l'accord du 16 avril 1999**

Il est convenu de permettre une utilisation plus large de l'avance de cinq jours prévue par l'article 3.3.4.1.4. de l'accord du 16 avril 1999, qui était réservée aux salariés nouvellement embauchés ne bénéficiant pas d'un nombre de jours suffisants dans leur capital temps collectif.

Cette avance peut désormais être utilisée par les établissements jusqu'à un maximum de 8 jours pour tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son capital temps collectif. Ce nombre peut être porté à 10 en concertation avec la commission paritaire locale.

## **1.3. Utilisation de la cinquième semaine de congés payés**

Si les dispositions qui précèdent se révèlent insuffisantes pour éviter le recours au chômage partiel, il sera fait usage de la cinquième semaine de congés légaux, sans préjudice des accords collectifs conclus sur ce point dans les établissements.

## **1.4. Utilisation des jours du capital temps collectif excédant les maxima légaux résultant de la loi du 19 janvier 2000**

Les plafonds, annuel de cinq jours et pluriannuel de quinze jours, sont appréciés au terme de chaque année civile, conformément au cadre fixé par Renault pour l'appréciation de la durée du travail.

Au cas où l'un de ces plafonds se trouverait dépassé, la commission paritaire de suivi de l'accord se réunira pour décider, au vu des perspectives d'activité de l'établissement, de l'utilisation, individuelle ou collective, de ces jours.

Dans le cas où les dispositions législatives actuelles relatives aux nombres maxima de jours du capital temps collectif évoqués au premier alinéa du présent point viendraient à évoluer, les dispositions nouvelles se substitueraient à ces maxima.

## **1.5. Recours au chômage partiel**

Dans ces conditions, les parties confirment expressément le maintien des dispositions des accords d'entreprise du 24 janvier 1986 et du 1<sup>er</sup> février 1987 relatifs à l'indemnisation du chômage partiel pour les APR et ETAM non forfaités, lesquelles seraient considérées comme abrogées de plein droit en cas de remise en cause du présent accord.

## **ARTICLE 2 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS POUR LES INGENIEURS ET CADRES**

L'accord du 16 avril 1999 prévoit, en son article 5.3.1., que le temps de travail des ingénieurs et cadres est exprimé en journées.

Compte tenu de l'autonomie et des responsabilités dont disposent chez Renault les ingénieurs et cadres et des termes de la loi du 19 janvier 2000, les parties réaffirment leur volonté d'appliquer ce principe à l'ensemble des cadres de Renault qui ne bénéficient pas d'un forfait de mission. Un avenant à leur contrat de travail fixant leur durée du travail exprimée en jours sera établi pour tous ces ingénieurs et cadres.

Lorsque des périodes de haute et basse activités sont pratiquées, la commission paritaire de suivi de l'accord local examinera les conditions dans lesquelles les modalités de récupération en jours appliquées en périodes basses aux salariés non cadres, pourraient s'appliquer également aux ingénieurs et cadres, notamment sous forme de semaines de quatre jours. A défaut d'accord local, la procédure qui précède sera suivie devant le comité d'établissement.

Les parties réaffirment leur volonté de développer des plans de progrès qui ont, comme l'indique le deuxième alinéa de l'article 5.5 de l'accord du 16 avril 1999, pour objectif de rechercher une amélioration de l'organisation et une répartition équilibrée de la charge de travail des ingénieurs et cadres.

Dans le cadre du suivi régulier exercé par la commission de suivi de l'accord du 16 avril 1999, il est rappelé qu'une étude statistique est réalisée chaque année pendant une période transitoire de trois ans pour mesurer les effets des plans de progrès mis en œuvre.

Au terme de cette période transitoire et au vu du bilan réalisé, les parties signataires se réservent la possibilité d'examiner avec la direction les conséquences de ce bilan sur l'application des modalités d'organisation journalière du travail des ingénieurs et cadres.

Il est convenu que le périmètre des ingénieurs et cadres auxquels s'appliquent les dispositions du présent avenant est celui qui était applicable à la date à laquelle l'accord du 16 avril 1999 a été signé. Si à l'avenir, il est décidé une modification de ce périmètre, les parties conviennent de se réunir pour en évoquer les conséquences, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **ARTICLE 3 : HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les parties conviennent, par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 3.5.2. de l'accord du 16 avril 1999, de maintenir à 25 % la majoration pour heures supplémentaires effectuées, en dehors de l'annualisation, à compter de 35 heures par semaine.

#### **ARTICLE 4 : CONTREPARTIE NEGOCIEE EN CAS DE PORT OBLIGATOIRE DE VETEMENTS DE TRAVAIL**

Compte tenu des termes de la loi du 19 janvier 2000, les parties conviennent qu'au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2001, une contrepartie, dont le contenu sera discuté entre la direction et les organisations syndicales, sera attribuée aux salariés qui sont tenus de porter des vêtements de travail.

#### **ARTICLE 5 : DISPOSITIONS JURIDIQUES**

Les dispositions contenues dans le présent relevé de conclusions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> février 2000 et sont à durée indéterminée.

Elles complètent ou, le cas échéant, se substituent aux dispositions de l'accord du 16 avril 1999 relatif à l'emploi, l'organisation et le temps de travail et des accords d'établissement pris pour son application qui leur sont contraires.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 18 février 2000

**Pour RENAULT S.A.**  
M. Jean-Michel KEREBEL

Le Directeur Central des Ressources Humaines

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

représentée par M. Emmanuel COUVREUR

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

représentée par M. Robert MALHERBE

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

représentée par M. Serge DEPRY

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

représentée par M. Philippe MARTINEZ

**Pour la Fédération de la Métallurgie des  
Syndicats Libres  
(C.S.L./S.I.R.)**

représentée par M. Antonio DE FREITAS

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

représentée par M. Lucien MEREL