

**ACCORD CADRE DU 7 JANVIER 2005
D'INTERESSEMENT de RENAULT s.a.s.**

Entre

RENAULT 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 été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Afin de reconnaître la contribution des membres du personnel aux performances de l'entreprise et de leur établissement et de favoriser la recherche continue de nouvelles améliorations, RENAULT s'est doté depuis plusieurs années d'un dispositif contractuel d'intéressement des salariés à l'entreprise.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de croissance rentable, exprimée dans les cinq axes stratégiques de RENAULT, dans laquelle la performance en qualité, en coûts et en délais de chacun des métiers, services et processus et activités de l'entreprise joue un rôle déterminant.

Le dispositif adopté consiste en un accord cadre décliné par la suite respectivement :

- au niveau de l'entreprise, en un avenant à l'accord cadre visant à associer l'ensemble du personnel aux résultats financiers de RENAULT,
- au niveau des établissements, en accords locaux tendant à reconnaître les performances particulières des sites et tenant compte de leurs spécificités.

Le précédent accord cadre venant à échéance au terme de l'année 2004, la Direction et les Organisations syndicales se sont rencontrées, au titre d'une nouvelle négociation, en vue de convenir ensemble de dispositions pour les années 2005, 2006 et 2007 et d'assurer ainsi une continuité à ce dispositif.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de RENAULT s.a.s., quel que soit son établissement.

Bénéficient du versement au titre de l'intéressement tous les salariés 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 2 - Objet de l'accord

Le présent accord organise au niveau de l'entreprise un intéressement des salariés à l'amélioration de la performance de chaque établissement basée sur le progrès continu et la qualité de ses produits ou prestations ; cette amélioration peut être mesurée par des critères tels que la qualité, la maîtrise des coûts, la tenue des délais, la sécurité, la réalisation des formations, etc.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'une première rencontre dans les quatre mois suivant la signature du présent accord afin d'étudier les conditions d'un système d'intéressement au niveau de l'entreprise selon des modalités définies par avenant au présent accord.

Article 3 - Répartition de l'intéressement

Les droits individuels à intéressement résultant de la mise en oeuvre du présent accord cadre sont déterminés en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Pour l'appréciation de la durée de présence sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes visées aux articles L 122-26 et L 122-32-1 du code du travail ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif dont la liste figure en annexe du présent accord.

Un critère de rémunération pourra être retenu conjointement avec le critère de la durée de présence pour la répartition de l'intéressement aux résultats financiers de l'entreprise.

Article 4 - Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.441-1 à L.441-7 du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

L'intéressement du personnel ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Les sommes attribuées aux salariés du fait de l'application de cet accord bénéficient des avantages suivants :

- elles n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale ; elles sont donc notamment exonérées de cotisations sociales,
- l'entreprise peut les déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Cependant, les sommes versées sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

Article 5 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2005.

Article 6 - Conditions d'application de l'accord

Le présent accord est un accord cadre dont les conditions d'application au niveau des établissements doivent être conformes aux dispositions de l'article L.441-1 du code du travail.

Article 7 - Contenu des accords d'établissement

Les accords d'établissement conclus en application du présent accord doivent obligatoirement préciser :

- 1°/ les critères et les modalités servant au calcul, établi sur une base qui ne peut être inférieure au trimestre, et à la répartition des produits de l'intéressement, le cas échéant selon les unités de travail ;
- 2°/ la périodicité et la date des versements ;
- 3°/ les conditions dans lesquelles le comité d'établissement dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application et, le cas échéant, les modalités de suivi de l'accord d'établissement avec les organisations syndicales signataires ;
- 4°/ les modalités d'information du personnel concerné et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- 5°/ les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Article 8 - Conditions de suivi de l'accord

Il est créé au niveau central une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction.

Cette commission se réunit au moins une fois par an sur convocation de la Direction pour examiner les conditions d'application de l'accord ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires.

Article 9 - Validité

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'imposent.

Article 10 - Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration afin de permettre la poursuite de l'intéressement des salariés sous la même forme ou sous une forme différente.

Article 11 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L.132-9 du code du travail.

Cette adhésion doit être sans réserves et concerner la totalité de l'accord.

Article 12 - Dépôt de l'accord

Le présent accord, ainsi que les accords d'établissements conclus en application des dispositions des articles 1, 6 et 7 sont déposés 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 7 janvier 2005

Pour RENAULT s.a.s.
Le Directeur Central des Ressources Humaines

M. Jean-Michel KEREBEL

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

Liste des périodes assimilées à du travail effectif pour l'application de l'accord du 07/01/2005
(article 3 de l'accord)

Les périodes assimilées à des périodes du travail effectif pour la répartition de l'intéressement sont les suivantes :

- les congés annuels payés principaux et supplémentaires, les jours de RTT individuels ou collectifs, les jours de capital temps, les jours fériés payés,
- les congés spéciaux prévus à l'article 14 de l'accord relatif à la Couverture sociale des salariés de Renault (congés mariage, décès, naissance, etc.),
- les visites médicales obligatoires prises sur l'horaire de travail,
- les pauses prévues par des dispositions conventionnelles telles que :
 - le temps passé aux douches lorsque celles-ci sont obligatoires en vertu de la loi ou de la convention collective,
 - le temps de pause inhérent au mode d'organisation du travail (par exemple le temps de pause conventionnel des femmes enceintes),
 - le temps de pause casse-croûte lorsqu'il n'est pas effectivement délimité, que le salarié ou son équipe conserve pendant celui-ci le contrôle de la responsabilité de l'outil de production et qu'il n'est pas fait appel à un élément extérieur à l'équipe, ces trois conditions étant cumulatives,
- les heures de formation, hors temps de travail effectif, prévues par l'accord sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail du 16 avril 1999,
- les temps de déplacements professionnels effectués pendant les horaires de travail, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur dans l'entreprise,
- les heures de formation professionnelle (hors celles prévues par l'accord sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail du 16 avril 1999) lorsqu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur et comprises dans l'horaire habituel de travail,
- les heures de mandat des délégués ou représentants du personnel dans les limites des crédits prévus par les dispositions légales ou conventionnelles, les heures utilisées dans le cadre du crédit global prévu par l'article 1.4.2 de l'accord du 23 juin 2000 modifié et les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption,
- les absences suite à accident de travail ou maladie professionnelle,
- les absences des salariés à temps partiel thérapeutique à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- la période de préavis en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail,
- les heures de chômage partiel,

- le temps passé à l'exercice de mandats dans des organismes paritaires extérieurs à l'entreprise, par exemple : administrateur d'un organisme de Sécurité sociale, de la CRI, conseiller prud'homal, ...,
- les heures de franchise des veilles de Noël, du Jour de l'An et de départ en congé annuel,
- les franchises accordées à certaines catégories de personnel par l'accord d'entreprise (handicapés, femmes enceintes, etc.),
- le temps passé au don du sang dans la limite des heures autorisées,
- les absences des salariés désignés comme jurés d'assises
- les absences des salariés convoqués devant un tribunal en qualité de témoin
