

CONVENTION D'ENTREPRISE (15/12/1989)

| | |
|---|-----------|
| 1. DISPOSITIONS GENERALES..... | 4 |
| Article 1: Champ d'application..... | 4 |
| Article 2 : Cadre juridique..... | 4 |
| Article 3 : Durée..... | 4 |
| Article 4 : Dépôt légal..... | 4 |
| Article 5 : Adhésion..... | 4 |
| Article 6 : Interprétation et Application..... | 5 |
| Article 7 : Dénonciation..... | 5 |
| 2. L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL | 6 |
| CONDITIONS D'EMPLOI..... | 6 |
| Article 8 : Embauche – accueil..... | 6 |
| Article 9 : Entretien individuel annuel..... | 6 |
| Article 10 : Mobilité professionnelle..... | 7 |
| Article 11 : Ancienneté | 8 |
| Article 12 : Médaille du travail..... | 8 |
| Article 13 : Conditions particulières d'exercice de l'activité professionnelle..... | 9 |
| Article 14 : Prime et indemnité de transport | 9 |
| Article 15 : Handicapés..... | 9 |
| Article 16 : Dispositions relatives à la famille..... | 10 |
| DUREE ET TEMPS DE TRAVAIL..... | 10 |
| Article 17 : Horaires de travail de référence..... | 10 |
| Article 18 : Heures supplémentaires..... | 10 |
| Article 19 : Travail de nuit..... | 11 |
| Article 20 : Dimanches et jours fériés | 11 |
| Article 21 : Veilles de Noël et du Jour de l'An..... | 12 |
| ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL..... | 12 |
| Article 22 : Répartition du temps de travail..... | 12 |
| Article 23 : Horaires particuliers du travail en équipes successives..... | 12 |
| Article 24 : Équipe de suppléance de fin de semaine (E.S.F.S.)..... | 13 |
| Article 25 : Horaires individualisés..... | 16 |
| Article 26 : Travail à temps partiel..... | 17 |
| FORMATION..... | 17 |
| Article 27 : Entretien individuel de formation..... | 17 |
| Article 28 : Participation des salariés aux actions de formation..... | 18 |
| Article 29 : Reprise d'activité après suspension de contrat..... | 18 |
| Article 30 : Franchise d'examen..... | 18 |
| INFORMATION..... | 18 |
| Article 31 : Information du personnel..... | 18 |
| 3. CONGES ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL..... | 19 |
| CONGES REMUNERES..... | 19 |
| Article 32 : Congé annuel payé..... | 19 |

| | |
|--|-----------|
| Article 33 : Période de référence incomplète | 19 |
| Article 34 : Période et modalités de prise de la 5ème semaine de congé payé.... | 19 |
| Article 35 : Incidence de la maladie pendant le congé principal..... | 20 |
| Article 36 : Congés supplémentaires d'ancienneté | 20 |
| Article 37 : Épargne des congés personnels | 20 |
| Article 38 : Congés supplémentaires pour enfant à charge..... | 21 |
| Article 39 : Congés pour évènements familiaux | 21 |
| Article 40 : Départ en congé | 22 |
| Article 41 : Rappel en cours de congé..... | 22 |
| CONGES NON REMUNERES | 22 |
| Article 42 : Situation des salariés en congé non rémunéré..... | 22 |
| Article 43 : Congé pour convenance personnelle..... | 22 |
| Article 44 : Congé parental d'éducation..... | 23 |
| Article 45 : Congé non rémunéré pour soigner un enfant malade | 23 |
| Article 46 : Congés non rémunérés et aménagements d'horaires pour la pratique d'un sport..... | 23 |
| OBLIGATIONS MILITAIRES..... | 24 |
| Article 47 : Service national..... | 24 |
| Article 48 : Périodes militaires de réserve..... | 24 |
| Article 49 : Stage de présélection militaire | 24 |
| MATERNITE – ADOPTION..... | 24 |
| Article 50 : Temps de pause..... | 24 |
| Article 51 : Changement de poste..... | 24 |
| Article 52 : Congé de maternité et d'adoption..... | 25 |
| Article 53 : Congé d'allaitement | 25 |
| COUVERTURE SOCIALE..... | 25 |
| Article 54 : Indemnité pour maladie ou accident..... | 25 |
| Article 55 : Assurance décès et invalidité..... | 26 |
| Article 56 : Rémunération en cas de décès | 26 |
| Article 57 : Garantie individuelle en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail..... | 27 |
| FIN DE CARRIERE..... | 27 |
| Article 58 : Pré-retraite des salariés nés au plus tard le 31 décembre 1933 en 1934 et en 1935..... | 27 |
| Article 59 : Retraite anticipée | 28 |
| Article 60 : Aménagement de fin de carrière..... | 28 |
| Article 61 : Carte d'ancien Renault Véhicules Industriels..... | 29 |
| 4. AVENANTS | 30 |
| AVENANT PERSONNEL OUVRIER ET ATAM..... | 30 |
| Article 1 : Personnel concerné | 30 |
| Article 2 : Prime d'ancienneté..... | 30 |
| Article 3 : Congés supplémentaires d'ancienneté..... | 30 |
| Article 4 : Indemnité de départ en retraite | 30 |
| Article 5 : Indemnité de fonction | 31 |
| Article 6 : Diplômes..... | 31 |

| | |
|---|-----------|
| AVENANT PERSONNEL INGENIEUR ET CADRE..... | 31 |
| Article 1 : Personnel concerné | 31 |
| Article 2 : Congés supplémentaires d'ancienneté..... | 31 |
| Article 3 : Rémunération en cas de suspension de contrat..... | 32 |
| Article 4 : Décès et invalidité..... | 32 |
| Article 5 : Indemnité de départ en retraite | 32 |

1. DISPOSITIONS GENERALES

▲ Article 1: Champ d'application

La présente Convention s'applique à l'ensemble du personnel de Renault Véhicules Industriels en France. Le personnel détaché à l'étranger bénéficie d'un statut particulier.

▲ Article 2 : Cadre juridique

La présente Convention d'entreprise annule et remplace la Convention d'Entreprise du 11 octobre 1978, son avenant du 3 mars 1981 et l'accord sur le temps de travail et les congés du 9 mars 1982, ainsi que toutes dispositions de même nature réglementant dans l'entreprise le statut social du personnel, qu'il s'agisse des modalités d'application des dispositions légales ou conventionnelles, ou de dispositions unilatérales.

Elle est conclue dans le cadre des articles L0131-1 et suivants du Livre I du Code du Travail.

Les dispositions de la présente Convention ne sont pas cumulables avec des dispositions de même nature déjà existantes, ou qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, les dispositions les plus avantageuses s'appliquant dans tous les cas, soit par substitution pure et simple, soit à titre complémentaire.

▲ Article 3 : Durée

La présente Convention est conclue dans le cadre des Articles L.132-6 et suivants du Livre I du Code du Travail, pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du 1er janvier 1990.

▲ Article 4 : Dépôt légal

Conformément aux dispositions de l'Article L.138-10 du Livre du Code du Travail, le texte de la présente Convention, ainsi que tous documents ou avenants ultérieurs seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'Hommes dont dépend le siège de la société.

▲ Article 5 : Adhésion

Toute organisation syndicale professionnelle, représentative dans l'entreprise et sur le plan national, qui n'est pas signataire de la présente Convention, pourra y adhérer ultérieurement, conformément aux dispositions de l'Article L.132-9 du Livre I du Code du Travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi compétente. Notification devra également en être faite par l'adhérent, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires de la présente Convention.

▲ Article 6 : Interprétation et Application

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer, à la requête de la partie la plus diligente, dans les trois jours ouvrés qui suivront la demande, pour étudier tout différend (qu'il soit d'ordre général ou particulier) surgissant de l'application ou de l'interprétation de la présente Convention et des notes relatives à celle-ci.

Une nouvelle réunion intervient dans les cinq jours ouvrés qui suivent, au cours de laquelle chacune des parties expose ses positions qui sont consignées dans un document établi par la Direction. Chacune des parties est consultée sur la fidélité du compte rendu qui est proposé à sa signature. Les notes relatives à la présente Convention et à son application sont communiquées par la Direction aux Organisations Syndicales.

▲ Article 7 : Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer tout ou partie de la présente Convention dans les conditions prévues par l'Article L.132-8 du Livre I du Code du Travail, après application de l'Article relatif à "l'interprétation et l'application" de la présente Convention. La durée du préavis qui précède la dénonciation est fixée à trois mois. Au cas où une organisation syndicale signataire viendrait à dénoncer unilatéralement la présente Convention, cette dénonciation serait réputée constituer un retrait de signature.

2. L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONDITIONS D'EMPLOI

Lors du recrutement, de même que lors du déroulement des relations de travail entre employeur et salariés, il ne sera opéré aucune discrimination d'aucune sorte, et notamment ni l'origine, le sexe, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, ni les convictions religieuses, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice normal du droit de grève, ne seront pris en considération.

▲ Article 8 : Embauche – accueil

L'embauche et la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée, s'effectuent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'engagement ainsi que ses avenants éventuels, est obligatoirement confirmé par un écrit précisant les dispositions générales et les conditions particulières dans le cadre desquelles s'exécutera le contrat de travail.

En cas d'utilisation de méthodes de sélection ou d'orientation psycho-techniques, chaque intéressé peut obtenir, à sa demande, communication des résultats.

A l'occasion de l'accueil de tout nouvel embauché, un exemplaire des conventions et accords d'entreprise lui est remis dès lors que l'engagement est prévu pour une durée au moins égale à 3 mois.

Chaque nouvel embauché bénéficie d'un dispositif d'accueil visant à assurer dans les meilleures conditions possibles, son insertion dans l'entreprise et l'établissement.

Pour les jeunes embauchés, jusqu'à leur 20ème anniversaire, l'appréciation qui pourra être faite au cours de la période conventionnelle d'essai, pourra amener la reconduction de celle-ci, afin d'examiner une éventuelle autre affectation de l'intéressé. C'est à la fin de cette seconde période, qu'interviendra la confirmation ou non, de l'engagement de l'intéressé. Jusqu'à cette décision, la rémunération de base fixée à l'embauche demeure garantie.

▲ Article 9 : Entretien individuel annuel

Chaque salarié devant pouvoir connaître périodiquement l'évaluation de son activité, un entretien individuel a lieu chaque année avec sa hiérarchie.

Cet entretien doit permettre de dégager de nouveaux objectifs de progrès et d'évolution, les prévisions de formation pouvant en découler, et des hypothèses d'orientation.

Un document support écrit permet de préparer et d'organiser l'entretien, ainsi que de formaliser les avis exprimés au cours de celui-ci. Un exemplaire en est remis à l'intéressé, à sa demande.

▲ Article 10 : Mobilité professionnelle

1. Principes :

La mobilité professionnelle relève du fonctionnement normal de l'entreprise. Elle doit notamment lui permettre de développer sa compétitivité en ajustant son organisation à ses objectifs et à ses besoins.

Elle est nécessaire au développement professionnel de chaque salarié, par l'élargissement de ses compétences et l'accroissement de l'expérience quelle permet d'acquérir. Elle peut donc favoriser les promotions internes.

Dans ce cadre, la société entend développer une politique d'information du personnel sur les postes à pourvoir par voie de mutation interne.

La mobilité professionnelle peut revêtir :

- soit la forme d'un prêt temporaire,
- soit le forme d'une mutation, d'un changement de poste ou de fonction, entraînant éventuellement, une modification de la situation professionnelle du salarié concerné. Si cette modification affecte le site où travaille l'intéressé, sa classification ou son coefficient, elle lui est notifiée par écrit.

Si la mobilité professionnelle s'accompagne d'une mobilité géographique, un dispositif d'accueil destiné à favoriser son intégration, ainsi que celle de sa famille, dans son intégration, dans sa nouvelle région, est proposé au salarié. Préalablement à son arrivée, des actions de formation spécifiques doivent, si nécessaire, être mises en oeuvre en vue de faciliter son adaptation à son nouveau poste.

Dans la mise en oeuvre de la mobilité professionnelle, la société s'efforce par ailleurs, notamment en exploitant les possibilités de formation complémentaire appropriée, de rechercher pour le salarié concerné, un emploi comportant une classification et une rémunération au moins équivalentes à celles du poste que l'intéressé a dû quitter.

Néanmoins, dans l'hypothèse où une perte de rémunération ne pourrait être évitée, et afin d'en atténuer les conséquences, les salariés concernés, bénéficient des garanties suivantes.

2. Compensation et garantie de rémunération et de classification

1. Champ d'application :

La perte de rémunération, faisant l'objet de la compensation et de la garantie définies au présent article, résulte de la différence entre l'ancienne et la nouvelle situation et concerne la base mensuelle et les accessoires de rémunération, à l'exclusion des pertes entraînées par une diminution du temps de travail que viendrait à décider l'entreprise et des indemnités compensatrices de frais.

2. Cas général :

Les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient d'une compensation de leur perte de rémunération, limitée dans le temps, en fonction de la durée passée dans le régime de travail antérieur à la modification.

a) Salariés ayant travaillé au moins 3 mois et au plus 10 ans dans le régime de travail antérieur :

La perte de rémunération, telle que définie ci-dessus, est compensée en totalité pendant une durée égale à la moitié du temps passé dans le régime de travail antérieur, dans la limite d'une année.

b) Salariés ayant travaillé plus de 10 ans dans le régime de travail antérieur :

La perte de rémunération, telle que définie ci-dessus, est compensée en totalité, pendant une durée égale à 15 mois.

3. Situation particulière des salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou étant âgés d'au moins 50 ans, ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 2 ans d'ancienneté dans le régime de travail antérieur :

Les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou âgés d'au moins 50 ans, ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 2 ans d'ancienneté dans le régime de travail antérieur, bénéficient d'une garantie définitive de classification et de rémunération qui reste intégralement maintenue, pour ce qui concerne leur base mensuelle et forfait s'il y a lieu.

Les accessoires de rémunération sont compensés dans les conditions définies au §2 ci-dessus (cas général).

▲ Article 11 : Ancienneté

Pour l'attribution des avantages Renault Véhicules Industriels, l'ancienneté Renault Véhicules Industriels est obtenue en totalisant :

- a) toutes les périodes de présences chez Renault Véhicules Industriels,
- b) le temps du service national, sous toutes ses formes, dès l'instant que le travail a été repris chez Renault Véhicules Industriels, dans les conditions fixées à l'Article 47 de la présente Convention,
- c) l'ancienneté reconnue par Renault Véhicules Industriels au personnel en provenance d'activités reprises par la société,
- d) les périodes de travail effectuées dans les filiales de Renault Véhicules Industriels, à la R.N.U.R. et dans ses filiales, pour le personnel en provenance par mutation,
- e) les années d'apprentissages, pour les anciens apprentis,
- f) la période d'arrêt de travail, lors d'une maladie de longue durée,
- g) les périodes de suspension de contrat de travail relatives à la formation professionnelle et à l'exercice du droit syndical, dans le cadre des dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur,
- h) les périodes de congés non rémunérés, prévus par la présente Convention,
- i) les périodes de détachement dans une société dès lors qu'il y a eu lettre de détachement et de réintégration.

Lorsqu'un membre du personnel a perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, les droits relatifs à cette période de travail sont considérés comme apurés, tant à l'égard du congédiement qu'à celui de la retraite. Les nouveaux droits sont calculés à partir de la date d'effet du nouveau contrat de travail.

▲ Article 12 : Médaille du travail

A l'occasion de l'attribution de chaque diplôme de la médaille du travail par l'intermédiaire de la société :

- . 20 ans
- . 30 ans
- . 38 ans
- . 43 ans,

il est versé au salarié une indemnité spécifique, calculée au prorata du nombre d'années complètes passées par lui chez Renault Véhicules Industriels.

▲ Article 13 : Conditions particulières d'exercice de l'activité professionnelle

1- Conditions de travail

La société poursuivra sa politique d'amélioration des conditions de travail, notamment pour ce qui concerne les nuisances et inconvénients liés à l'environnement de travail et aux contraintes et sujétions organisationnelles du travail.

Tant que ces contraintes demeurent, et pour les salariés qui y seraient soumis, un système de compensation est maintenu (primes).

2- Vêtements de travail

Deux vêtements de travail sont distribués tous les 12 mois au personnel ayant à exercer son activité en atelier, et tous les 2 ans, à leur demande, au personnel ne travaillant pas en atelier.

Ces vêtements sont affectés à titre personnel, après la période d'essai. L'entretien et le lavage en sont assurés par les détenteurs.

▲ Article 14 : Prime et indemnité de transport

Le personnel affecté dans un établissement de province, dans lequel n'existe pas de transport gratuit assuré par la société, ou dont l'horaire collectif affiché ne lui permet pas de bénéficier du transport gratuit assuré, bénéficie d'une indemnité mensuelle de transport, en fonction de la distance séparant son domicile de son lieu de travail, selon les tranches suivantes :

- . jusqu'à 9,999 km
- . de 10 à 19,999 km
- . de 20 à 29,999 km
- . de 30 à 39,999 km
- . de 40 à 49,999 km
- . de 50 km et +

▲ Article 15 : Handicapés

Le personnel handicapé bénéficie, sur avis du médecin de travail, d'une autorisation de sortie anticipée lui permettant de quitter le travail 10 minutes avant l'heure normale. Si la situation particulière des salariés le nécessite, et sur avis du médecin du travail, des aménagements ou décalages individuels d'horaires, peuvent intervenir.

L'entreprise assiste dans leur démarche les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de leur handicap par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Le temps passé par les intéressés pour l'accomplissement de leur démarche et leurs relations avec la COTOREP est indemnisé en totalité.

▲ Article 16 : Dispositions relatives à la famille

1- Prêt au mariage

Après 3 mois de présence dans la société, les membres du personnel peuvent, à l'occasion de leur mariage, bénéficier d'un prêt sans intérêt.

La demande doit être présentée, au plus tôt, 2 mois avant la date du mariage, au plus tard un an après. Le remboursement se fait en 20 mensualités égales. La première est versée à la fin du troisième mois suivant le prêt.

En cas de cessation du contrat de travail de l'intéressé, les mensualités dues doivent être immédiatement remboursées.

Quand les époux sont tous deux employés chez Renault Véhicules Industriels, chacun peut bénéficier d'un prêt.

2. Aide financière pour la garde d'enfant en bas âge

La mère de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants (au sens de la législation sur les allocations familiales) perçoivent une indemnité versé pour chaque enfant jusqu'à son sixième anniversaire.

Cette somme est versé intégralement pour tout mois incomplet.

DUREE ET TEMPS DE TRAVAIL

▲ Article 17 : Horaires de travail de référence

Les horaires de travail de référence en vigueur dans l'entreprise correspondent au temps de travail effectif. Les périodes non travaillées, même indemnisées, à l'exception des situations particulières résultants de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, ne sont pas prises en compte.

Pour les personnels forfaités, l'horaire de travail effectif se module à partir de leur horaire de référence.

▲ Article 18 : Heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au delà de l'horaire sont décomptées comme heures supplémentaires.

L'utilisation des heures supplémentaires est destinée à apporter une réponse aux surcroîts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, et doit donc être limitée à cet objet. Elles sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les heures supplémentaires hebdomadaires étant cependant majorées de 50% dès le 5ème heure effectuée au-delà de l'horaire légal.

Par accord entre employeur et salarié, le paiement des heures supplémentaires peut-être remplacé par un repos compensateur, cumulable éventuellement avec les repos compensateurs à 20% et à 50 % résultant de l'application des dispositions législatives en vigueur.

Le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur peut s'effectuer :

- Soit temps pour temps, auquel cas le repos compensateur est égal au nombre d'heures supplémentaires effectuées, les majorations y afférentes étant alors payées,
- Soit temps pour taux, auquel cas le repos compensateur est égal à une durée équivalente au nombre des heures supplémentaires effectuées affectées par le coefficient de majoration applicable.

Les modalités d'attribution de ce repos sont identiques à celles prévues pour les repos compensateurs résultant des dispositions législatives en vigueur.

Néanmoins, lorsqu'en fin d'année civile, le salarié n'a pas atteint le seuil des 8 heures permettant la prise du repos compensateur, quelle qu'en soit l'origine, et que celui-ci ne devrait pas être atteint dans un délai de six mois, les droits à repos compensateur acquis et inférieurs à une journée complète sont, sauf opposition de l'intéressé, remplacés par une indemnité compensatrice.

▲ Article 19 : Travail de nuit

Compte tenu des contraintes propres au travail de nuit, l'entreprise organise son activité de telle sorte que le recours à ce type d'horaire soit limité.

1. Indemnisation du travail de nuit

Le personnel effectuant au moins 4 heures de travail, entre 22 heures et 6 heures, bénéficie d'une majoration de 25 % de la rémunération des heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, s'ajoutant éventuellement aux majorations afférentes aux heures supplémentaires.

Indépendamment de l'indemnité de panier prévue ci-après, le personnel travaillant de nuit en 3x8, bénéficie d'une prime global d'équipe de nuit, et le personnel ne travaillant que de nuit d'une prime spécifique. Le versement de ces primes est incompatible avec celui de la prime journalière d'équipe.

2. Indemnité de panier

Le personnel en équipe de nuit, travaillant au moins 2 heures entre 22 heures et 6 heures du matin, bénéficie d'une indemnité de panier.

Le taux applicable est celui fixé par la Convention Collective de la Métallurgie de 1 Région Parisienne, à moins que le taux fixé par une convention collective territoriale ne lui soit supérieur, auquel cas, c'est ce dernier taux qui prévaut pour l'établissement concerné.

▲ Article 20 : Dimanches et jours fériés

Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié bénéficient de la majoration prévue par la Convention Collective de la Région Parisienne, ou territoriale, si cette dernière est plus favorable au salarié.

Lorsque, à titre exceptionnel, ces heures sont effectuées en supplément de l'horaire légal, elles prennent le caractère d'heures supplémentaires.

De ce fait, à la majoration prévue au premier alinéa du présent article, s'ajoute la majoration pour heures supplémentaires.

Le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur, ainsi que prévu à l'Article 18 "Heures supplémentaires".

▲ Article 21 : Veilles de Noël et du Jour de l'An

Le personnel en horaire normal, en équipe du matin ou équipe de nuit, quitte son poste, les veilles de Noël et du Jour de l'An lorsqu'elles sont travaillées, une heure avant son heure normale de sortie.

L'équipe du soir cesse le travail à 19 heures les veilles de Noël et du Jour de l'An, lorsqu'elles sont travaillées.

Les heures ainsi non travaillées, dans la limite de 4 heures au maximum, font l'objet d'une indemnisation égale au manque à gagner pour le personnel de ces équipes ayant normalement travaillé, ces jours là, jusqu'à 19 heures (à l'exclusion du personnel au forfait).

Toutefois, si le début de la séance de travail de l'équipe du soir est anticipé par rapport à l'horaire habituel, la fin de la séance de travail est elle-même fixée avant 19 heures, de façon à compenser la différence d'horaire.

Si pour des raisons techniques, la mesure ci-dessus ne peut-être appliquée, les heures effectuées au-delà de 19 heures et dans la limite de 4 heures sont traitées comme les heures supplémentaires effectuées un jour férié.

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du présent chapitre visent à permettre à chaque secteur de l'entreprise d'organiser son activité, compte tenu des nécessités économiques et des souhaits du personnel.

Le Comité d'Établissement doit être préalablement consulté avant toute mise en oeuvre de nouveaux aménagements dans chaque établissement.

▲ Article 22 : Répartition du temps de travail

Les horaires de travail sont organisés :

- soit dans le cadre hebdomadaire,
- soit dans le cadre d'un cycle de travail de plusieurs semaines, le temps du travail étant alors décompté dans le cadre d'une durée moyenne calculée sur la totalité du cycle.

Pour répondre à des situations particulières, les horaires de travail pourront être aménagés sur 4 jours, est ramené à 36 heures dans le cadre d'un horaire cyclique en équipes successives permettant un allongement de la durée d'utilisation des installations, et à 38 heures dans le cas d'un horaire à la journée.

▲ Article 23 : Horaires particuliers du travail en équipes successives

1-Organisation du travail

Dans le cadre défini à l'article précédent de la présente Convention, le travail peut être organisé en équipes successives prenant la forme en 2 ou 3 équipes successives, d'un travail en semi-continu, ou d'un travail en continu.

Les salariés postés en continu sont ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation, 24 heures sur 24 heures, sans interruption, la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non, arrêt pendant les congés payés.

Les salariés postés en semi-continu sont ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant dans les mêmes conditions que le continu, mais avec interruption.

Indépendamment de justifications de caractère technique, le travail peut être organisé en continu pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, sous réserve que le Comité d'Établissement n'y soit pas opposé. Dans ce cas, les parties conviennent de ramener l'horaire moyen hebdomadaire effectif à 33h36 mn, dans un délai de 6 mois, à partir de la date de mise en oeuvre du travail en continu économique.

2- Pause

Les salariés travaillant en équipes successivement disposent d'une demi-heure journalière de temps de casse-croûte, par poste d'au moins 4 heures de travail effectif.

Le temps de casse-croûte journalier est indemnisé sur la base de 37 mn 50.

3- Prime journalière d'équipe

Les salariés travaillant en équipes successives, et selon des horaires de travail alternants, bénéficient d'une prime journalière d'équipe, par poste d'au moins 4 heures de travail.

Le versement de la prime journalière d'équipe est maintenu, dans le cas où le salarié, sur avis médical, est amené à travailler temporairement selon des horaires constants, son horaire affecté demeurant en équipes successives.

▲ Article 24 : Équipe de suppléance de fin de semaine (E.S.F.S.)

Lorsque des raisons économiques ou techniques le rendent nécessaire, des équipes de suppléance de fin de semaine peuvent être mises en place au sein des établissements de ReNAULT Véhicules Industriels, dans les conditions définies ci-après.

1. Salariés concernés

Il est fait appel au personnel volontaire faisant déjà partie de l'entreprise, ou à défaut, à du personnel embauché à cet effet.

2. Conditions d'emploi

La mise en place d'E.S.F.S. fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précisera :

- les conditions d'emploi,
- les conditions de rémunération,
- ainsi que la durée qui est fixée après accord entre le salarié concerné et l'employeur.

Les salariés concernés s'engagent à ne cumuler en aucun cas un emploi à temps plein et un emploi en équipe de suppléance de fin de semaine.

Une période probatoire de deux semaines est mise en place, afin de permettre au salarié et à l'employeur, de confirmer l'avenant au contrat de travail.

3. Horaires de travail

Le temps de travail des équipes de suppléance de fin de semaine peut être réparti selon 3 types d'horaires différents :

○ **Horaire type 1**

- Deux séances de travail par semaine d'une durée maximale de 11 heures chacune,

ou

- Deux séances de travail par semaine d'une durée maximale de 12 heures chacune, sous réserve que le comité d'établissement n'y soit pas opposé.

A chaque séance s'ajoute le temps de casse-croûte, deux équipes pouvant alterner sur un cycle de deux semaines.

○ **Horaire type 2**

Cinq séances de travail sur un cycle de deux semaines, à raison de deux séances une semaine, et de trois séances l'autre semaine, d'une durée maximale de 10 heures chacune; à chacune s'ajoute le temps de casse-croûte, deux équipes alternant sur le cycle considéré.

○ **Horaire type 3**

Trois séances de travail par semaine d'une durée maximale de 10 heures chacune, à chacune s'ajoute le temps de casse-croûte, deux équipes pouvant alterner sur un cycle de deux semaines.

4. Rémunération

Les horaires de travail des E.S.F.S. étant des horaires à temps partiel, les éléments de rémunération sont calculés au prorata de l'horaire réellement effectué.

Une majoration de rémunération de 53 % est calculée au titre du travail en E.S.F.S. pour les éléments de rémunération suivants :

- Proratisés en fonction du temps de travail :

- base 169 heures
- ancienneté 169 heures
- complément 169 heures
- compensation cotisation prévoyance
- forfait
- primes liées à la garantie de ressources.

- Indemnité de casse-croûte : 1/2 heure par séance de travail, payée 37 mn 50.
- Prime d'équipe.
- Prime conditions de travail.

Les éléments suivants ne sont pas majorés :

- Prime de panier.
- Primes semestrielles et versements exceptionnels uniformes (proratisés en fonction du temps de présence).

A titre exceptionnel, la base de rémunération est réputée être constituée de la rémunération proratisée, augmentée de la majoration de 53 %, dans la limite du barème de référence du salarié, base 169 heures.

Pour le travail des jours fériés, il est fait application de la majoration prévue par la présente Convention.

5. Congés

Les dispositions prévues par la présente Convention s'appliquent, selon les modalités de décompte suivants :

- Chaque fin de semaine complète prise en congé (soit 2 ou 3 séances, selon l'horaire de travail) correspond à 5 jours ouvrés de congé (1 semaine).

- Le fractionnement d'une fin de semaine est autant que possible évité. Toutefois, lorsque exceptionnellement, il y a prise d'une journée isolée, on décompte les congés du salarié concerné en jours ouvrés, après application de la règle du prorata correspondant au nombre de séances effectivement travaillées dans l'horaire par rapport au nombre de jours ouvrés (5 par semaine) selon les règles suivantes :

○ **Horaire type 1**

2 séances par semaine.

Chaque séance non travaillée pour congés sera décomptée pour 5/2, soit 2,5 jours ouvrés de congé.

○ **Horaire type 2**

5 séances pour 2 semaines.

Chaque séance non travaillée pour congés sera décomptée pour 10/5, soit 2 jours ouvrés de congé.

○ **Horaire type 3**

3 séances par semaine.

Chaque séance non travaillée pour congés sera décomptée pour 5/3 arrondi à 1,5 jour ouvré de congé.

6. Conditions d'arrêt ou de prolongation des horaires en E.S.F.S.

La durée initiale de la pratique de l'horaire en E.S.F.S. est fixée dans l'avenant au contrat de travail conclu à cette occasion.

Un mois avant la fin prévue dans l'avenant, les parties s'informeront mutuellement de leur intention de renouveler ou non l'avenant au contrat de travail.

En cas d'arrêt anticipé de la pratique de l'horaire E.S.F.S., à l'initiative de l'employeur, et postérieurement à la période probatoire, le niveau de ressources, s'il est supérieur au niveau correspondant à la nouvelle situation, est maintenu jusqu'au terme initialement prévu.

En fin de pratique de l'horaire en E.S.F.S., le salarié retrouve, sur le même site, un emploi équivalent à celui précédemment occupé.

7. Encadrement – Sécurité

En l'absence d'encadrement, afin d'assurer un bon fonctionnement des E.S.F.S., et de permettre au personnel de ces équipes de trouver une assistance à tout moment, il sera mis en place une astreinte à domicile pour le personnel d'encadrement.

Des consignes particulières de sécurité seront mises en place, concernant en particulier la gestion des déplacements et l'assistance en cas d'accident ou incident.

8. Durée des présentes dispositions

Les présentes dispositions ont un caractère expérimental et sont conclues pour une période de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention.

Trois mois avant l'expiration de cette période de trois ans, les parties signataires se rencontreront afin d'examiner les conditions, soit du renouvellement des présentes dispositions, soit de leur abrogation.

▲ Article 25 : Horaires individualisés

1. Horaire mobile

Les établissements ou secteurs d'établissement peuvent, si le Comité d'établissement ne s'y oppose pas, instaurer des horaires individualisés.

La comptabilisation du temps de présence se fait par un enregistrement adapté.

Toutes les catégories de personnel peuvent pratiquer les horaires individualisés. Cette pratique ne doit pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie au personnel d'encadrement.

2. Plages de travail

Le temps de travail journalier est décomposé en deux éléments :

- une ou deux plages fixes pendant lesquelles l'ensemble du personnel doit être présent au travail (selon les formes d'horaire mobile choisies),
- et selon les cas, deux ou trois plages mobiles au sein desquelles le personnel a la possibilité de situer librement ses heures d'arrivée et de départ.

Le salarié a l'initiative de ses heures d'arrivée et de départ. Les limites des plages fixes et mobiles sont déterminées par établissement ou par secteur d'établissement.

3. Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de référence pour l'horaire individualisé est celle de l'établissement ou du secteur d'établissement considéré. Cette durée hebdomadaire est répartie sur cinq jours.

4. Crédit et débit d'heures

Les horaires individualisés permettent, dans la limite de trois heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre, sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, le crédit d'heures ne pouvant par ailleurs pas être utilisé pour justifier une absence à l'intérieur d'une plage fixe.

Un accord exprès de la hiérarchie est nécessaire pour entraîner une rémunération sous forme d'heures supplémentaires en cas de dépassement d'horaire au-delà de l'horaire légal, le salarié ayant l'initiative de ses heures d'arrivée et de départ en dehors des plages fixes.

En conséquence, les dépassements d'horaires hebdomadaires au-delà de l'horaire légal demandés par la hiérarchie au salarié constituent des heures supplémentaires.

5. Journée d'absence

Toute journée d'absence, quelle qu'en soit sa raison, est comptabilisée pour sa durée théorique, c'est-à-dire le cinquième de l'horaire de référence de l'établissement ou du secteur d'établissement auquel appartient le salarié.

Les mêmes modalités de calcul s'appliquent aux déplacements professionnels lorsqu'ils sont effectués en journée complète.

▲ Article 26 : Travail à temps partiel

Tout salarié peut demander à exercer son activité à temps partiel, pour une période déterminée, ou indéterminée, ce qui entraîne dans ce dernier cas, transformation du contrat de travail de l'intéressé.

L'organisation du travail, ou les nécessités de service, peuvent amener l'employeur à proposer au salarié un changement d'affectation sur un poste compatible avec l'horaire demandé, à différer ou à refuser son autorisation.

L'horaire de travail à temps partiel de chaque salarié concerné est organisé dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Le volume de travail demandé par l'entreprise durant cette période tient compte de la durée de travail de l'intéressé.

Les éléments de rémunération sont calculés au prorata temporis.

Les périodes de travail à temps partiel sont considérées pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté, hors indemnités de licenciement et de départ en retraite, comme des périodes de travail à temps plein.

FORMATION

La formation doit concourir à anticiper les besoins de progrès et de développement de l'entreprise et des salariés.

Outre l'adaptation du personnel aux besoins actuels, elle constitue, en s'intégrant dans une réflexion pluri-annuelle, un moyen privilégié pour favoriser la prise en compte des évolutions de l'environnement par une gestion prévisionnelle des emplois.

Elle vise à assurer, face aux nouvelles exigences des métiers et fonctions, le développement de chacun au sein de son milieu professionnel.

Dans ce cadre, l'entreprise entend consacrer un effort particulier aux projets de formation de base, notamment en direction des salariés sans formation professionnelle initiale.

La formation contribue ainsi à la gestion préventive de l'emploi.

▲ Article 27 : Entretien individuel de formation

La détection des besoins et la détermination des objectifs de formation s'effectuent dans le cadre global de l'entretien individuel annuel, entre la hiérarchie et chaque salarié.

Cet entretien qui doit donc avoir lieu au moins une fois par an, peut cependant également être complété par un nouvel échange, chaque fois que l'évolution de la vie professionnelle du salarié le nécessite.

▲ Article 28 : Participation des salariés aux actions de formation

L'entreprise considère que la formation doit concerner chaque salarié, conformément aux objectifs généraux définis au présent chapitre.

Les évolutions et anticipations requises par l'environnement technique, économique et social rendent nécessaire qu'il soit proposé à chaque salarié une participation minimum à l'effort de formation.

Celle-ci se situe à 10 heures au moins par an, capitalisables sur quatre années.

▲ Article 29 : Reprise d'activité après suspension de contrat

Après une suspension de contrat de travail continue d'au moins un an, tout salarié concerné peut bénéficier s'il le souhaite, dans l'année suivant sa reprise d'activité, d'une action de formation organisée en accord avec sa hiérarchie, visant à faciliter sa réinsertion dans son milieu professionnel.

▲ Article 30 : Franchise d'examen

Tout salarié passant, pendant les heures de travail, un examen donnant droit à un diplôme lié à la profession et reconnu par celle-ci ou l'Etat, perçoit, sur justificatifs, sa rémunération comme s'il avait travaillé, dans la mesure où celle-ci n'est pas déjà prise en charge par ailleurs.

INFORMATION

▲ Article 31 : Information du personnel

Le développement de la communication interne est un élément de la politique de l'entreprise.

La communication interne a pour objet d'apporter à chaque salarié des informations sur l'entreprise, en vue d'en connaître l'activité et les performances, et sur les données socio-économiques de son environnement européen et international.

Elle vise à favoriser l'initiative, l'autonomie, la motivation des salariés pour un meilleur fonctionnement de l'entreprise.

L'encadrement assure la circulation des informations, en développe, s'il y a lieu, les principaux thèmes, afin de répondre aux attentes des salariés.

Les informations collectives sont communiquées simultanément aux comités d'établissement, aux délégués syndicaux d'établissement, au comité central d'entreprise et aux délégués syndicaux société.

3. CONGES ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONGES REMUNERES

▲ Article 32 : Congé annuel payé

Tout salarié bénéficie d'un congé annuel payé, à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, ou période assimilée, durant la période de référence.

Ces droits à congé sont appréciés au 1er juin de chaque année, la période de référence s'étendant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pour les membres du personnel âgés de moins de 18 ans, le congé annuel payé calculé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, est augmenté d'un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

Pour le décompte des jours de congé pris, le nombre ainsi obtenu, est converti en jours ouvrés, à raison de 5 jours ouvrés pour 6 jours ouvrables.

Les conjoints ou personnes vivant maritalement, travaillant tous les deux dans l'entreprise, sont en droit de prendre leur congé principal de façon simultanée. Celui dont le congé est le plus court est autorisé à prendre la différence à son compte, sous réserve que les intéressés partent et reviennent en même temps.

Il en est de même pour les salariés âgés de moins de 21 ans dont le père ou la mère travaille chez Renault Véhicules Industriels.

▲ Article 33 : Période de référence incomplète

Lorsque le nombre de mois de travail effectif, au cours de la période de référence est inférieur à 12, la durée du congé annuel est calculée à raison de deux jours ouvrables de travail ou période assimilée.

A cette durée, quelle qu'elle soit, s'ajoutent 6 jours ouvrables. Le nombre ainsi obtenu est converti en jours ouvrés pour le décompte des jours de congés pris.

En cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité compensatrice reste calculée sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, ou période assimilée.

Les salariés de retour du service national, et reprenant leur activité chez Renault Véhicules Industriels, ne disposant au moment de la fermeture annuelle de l'établissement, d'aucun jour de congé acquis au titre du congé principal, bénéficient à cette occasion, de 5 jours ouvrés de congé payé.

▲ Article 34 : Période et modalités de prise de la 5ème semaine de congé payé

La 5ème semaine de congé payé est constituée par les jours de congé payé acquis par les salariés au-delà de 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés.

La 5ème semaine de congés doit normalement être prise durant la période de prise de congé s'étendant du 1er mai de l'année en cours, au 31 mai de l'année suivante. Elle n'ouvre pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

Les modalités d'utilisation des jours de la 5ème semaine de congé sont définies chaque année au niveau de chaque établissement, après consultation du comité d'établissement.

Les dispositions adoptées peuvent prendre la forme :

- soit d'une utilisation collective, par le choix de dates de fermeture supplémentaires, dans la limite maximum de 3 jours, les jours étant à prendre individuellement,
- soit de jours de congés supplémentaires à prendre individuellement.

▲ Article 35 : Incidence de la maladie pendant le congé principal

La maladie survenant au cours du congé principal, suspend celui-ci à la date où elle intervient, sauf demande contraire du salarié, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.

Le nombre de jours de congé annuel payé restant à courir, doit être pris ultérieurement, en accord avec la hiérarchie, et ne peut donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

▲ Article 36 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Des congés supplémentaires d'ancienneté sont prévus dans les avenants particuliers annexés aux présentes dispositions générales. Ils sont pris en accord avec la hiérarchie.

Le droit aux congés supplémentaires d'ancienneté s'apprécie dans le cadre de l'année civile.

L'attribution de ces jours de congés supplémentaires, qui peuvent être pris à partir du 1er janvier, s'effectue en fonction du nombre d'années d'ancienneté atteint par le salarié au cours de l'année considérée.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année civile, les droits à congés supplémentaires d'ancienneté dus au titre de l'exercice considéré sont calculés prorata temporis.

▲ Article 37 : Épargne des congés personnels

Lorsque la période annuelle de référence a été normalement travaillée, chaque salarié est tenu de prendre au minimum 20 jours ouvrés de congés annuels ainsi que tous les jours fériés normalement chômés ou tout congé supplémentaire dès lors qu'il est appliqué dans tout l'établissement.

Toutefois, il peut, s'il le souhaite, épargner le solde de ses congés (dont ses congés supplémentaires d'ancienneté) et les cumuler dans la limite de 25 jours ouvrés.

Ces jours de congés ainsi épargnés peuvent être pris à tout moment, y compris pour être accolés au congé principal, sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

▲ Article 38 : Congés supplémentaires pour enfant à charge

La mère de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants (au sens de la législation sur les allocations familiales) bénéficient de :

- 1 jour ouvré de congé par année civile pour un enfant de plus de 7 ans et jusqu'à 16 ans;
- 2 jours ouvrés de congé par année civile pour un enfant de 7 ans ou moins, ou pour 2 enfants ou plus jusqu'à l'âge de 16 ans (l'âge étant apprécié dans l'année en cours), ou pour un enfant handicapé à charge, bénéficiaire de l'allocation spéciale, quel que soit son âge.

La mère, chef de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants (au sens de la législation sur les allocations familiales) disposent d'un jour de congé supplémentaire aux jours de congé ci-dessus définis.

Ces jours de congés sont rémunérés comme temps de travail effectif. Ils ne peuvent être accolés au congé payé principal.

Les mères de famille de moins de 21 ans, qui bénéficient légalement de congés supplémentaires, ne peuvent cumuler ces derniers à ceux définis ci-dessus. La formule la plus favorable est alors appliquée aux intéressées.

Le jour de la rentrée scolaire, la mère de famille, le salarié ayant seul la garde d'enfants, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée, dont la durée ne pouvant dépasser la journée, est laissée à l'appréciation de la hiérarchie, pour leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école, si ceux-ci fréquentent, soit l'école maternelle, soit l'école primaire, ou bien entrent pour la première fois dans un cycle secondaire.

Il est accordé aux mères de famille et aux salariés ayant seuls la garde d'enfants, un congé exceptionnel pour soigner un enfant malade pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile pendant lequel ils percevront 75% de leur rémunération, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et à condition que l'âge de celui-ci soit de 12 ans maximum.

| | Situation enfants | |
|---|--|----------------------------|
| Situation parents | Enfant <7ans ou 2 enfants ou + <16 ans ou enfant handicapé à charge | Enfant > 7 ans et < 16 ans |
| Mère de famille | 2 jours | 1 jour |
| Mère chef de famille, salarié ayant seul la garde d'enfants | 3 jours | 2 jours |

▲ Article 39 : Congés pour évènements familiaux

Le personnel a droit, sur justification, et sans condition d'ancienneté, aux congés spéciaux suivants :

- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- Naissance (pour le père) ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré
- Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement : 5 jours ouvrés

- Décès d'un enfant (du salarié, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement), du père, de la mère (du salarié, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement), d'un beau-parent (beau-père ou belle-mère), ou du pupille, du tuteur ayant élevé l'enfant : 3 jours ouvrés
- Décès d'un frère, d'une sœur (du salarié, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement), d'un grand-parent (du salarié, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement), d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit enfant : 2 jours ouvrés
- Déménagement (sur justification) : 1 jour ouvré

▲ Article 40 : Départ en congé

Le jour de son départ en congé principal annuel, le personnel présent ce jour, bénéficie d'une franchise de 4 heures applicable à l'horaire journalier affiché de son secteur, indemnisées comme des heures de travail effectif.

En cas de fractionnement du congé principal, cette mesure n'est applicable qu'une seule fois.

▲ Article 41 : Rappel en cours de congé

Dans le cas exceptionnel où un membre du personnel en congé est rappelé pour des besoins de service, il lui est accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui sont remboursés.

CONGES NON REMUNERES

▲ Article 42 : Situation des salariés en congé non rémunéré

Tout congé non rémunéré d'un mois ou plus, pris en application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, ou des présentes dispositions conventionnelles, impliquant une suspension du contrat de travail, entraîne la suspension de l'affiliation au régime collectif de prévoyance et de retraite de l'entreprise. Le salarié a toutefois la faculté d'y adhérer à titre individuel en assumant alors la charge de l'ensemble des cotisations, versées tant par l'employeur que par le salarié.

La durée des congés prévus par la présente Convention est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Tout congé de moins d'un mois est traité comme une autorisation d'absence non rémunérée.

▲ Article 43 : Congé pour convenance personnelle

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenance personnelle, pour une période dont la durée maximale, renouvellement éventuel compris, est inférieure à 6 mois.

Le salarié doit en faire la demande par écrit en précisant la durée souhaitée.

Ce congé lui est accordé en fonction des nécessités du service.

La durée de ce congé est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son ancien emploi, ou à défaut dans un emploi de qualification équivalente.

Les congés non rémunérés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois sont régis par les dispositions législatives et réglementaires relatives au congé sabbatique et au congé pour création d'entreprise.

▲ Article 44 : Congé parental d'éducation

Tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation non rémunéré, ou exercer son activité à mi-temps, à l'occasion de la naissance d'un enfant, ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

Ce droit, qui s'exerce selon les modalités définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est ouvert durant la période qui suit le congé de maternité et qui prend fin au 3ème anniversaire de l'enfant.

Le congé initial a une durée d'un an au plus et peut être prolongé deux fois dans la période définie ci-dessus.

A l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans un emploi de qualification équivalente à celui qu'il occupait précédemment et sur le même site.

Le bénéfice de ce droit est étendu à tout membre du personnel, sans condition d'ancienneté.

La durée de ce congé, ou de la période de travail à mi-temps, est pris en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

▲ Article 45 : Congé non rémunéré pour soigner un enfant malade

Tout salarié peut bénéficier, sur justification médicale, et pour une durée maximale d'un an, d'un congé non rémunéré, afin de soigner un enfant à charge atteint d'une maladie exigeant la présence de l'intéressé au chevet de l'enfant.

La durée de ces congés est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

▲ Article 46 : Congés non rémunérés et aménagements d'horaires pour la pratique d'un sport

Tout salarié peut bénéficier, en accord avec sa hiérarchie, de congés non rémunérés, ou d'aménagements particuliers d'horaires, pour la pratique régulière et contrôlée, ou l'encadrement, d'un sport de haut niveau.

La durée de ces congés est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

OBLIGATIONS MILITAIRES

▲ Article 47 : Service national

Le contrat de travail du salarié appelé pour accomplir le service national est suspendu dans les conditions définies par les conventions collectives applicables, sans qu'il soit cependant fait application de conditions d'ancienneté.

Lors de sa réintégration, à son retour du service national, le salarié est réaffecté dans un emploi de qualification équivalente à celui qu'il occupait précédemment.

▲ Article 48 : Périodes militaires de réserve

Dans la limite de 21 jours calendaires, au maximum, tous les deux ans, les salariés appelés pour accomplir une période militaire de réserve obligatoire, et non provoquée par eux-mêmes, continuent à percevoir leur rémunération sur la base de l'horaire affiché de leur secteur pendant leur absence, déduction faite de la solde nette perçue, qui doit être déclarée à l'employeur.

▲ Article 49 : Stage de présélection militaire

Un congé spécial rémunéré, déduction faite de la solde nette perçue qui doit être déclarée à l'employeur, est accordé, dans la limite de 3 jours, aux salariés appelés à accomplir une période de présélection militaire.

MATERNITE - ADOPTION

▲ Article 50 : Temps de pause

Les futures mères bénéficient, pendant la période de grossesse et après le troisième mois, d'une heure de pause par jour (pouvant être prise en début ou en fin de journée de travail), considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

Cette heure peut être fragmentée par minimum d'un quart d'heure, le (ou les) moment(s) étant fixé(s) en accord avec la hiérarchie.

Elles peuvent, sur leur demande, obtenir, pour convenance personnelle, la possibilité de grouper dans la semaine tout ou partie de ce temps de pause.

▲ Article 51 : Changement de poste

En cas de changement de poste du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficie, sans condition d'ancienneté, pendant la durée de sa grossesse, du maintien de sa rémunération effective antérieure, sauf modification de l'horaire hebdomadaire.

Cette affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

▲ Article 52 : Congé de maternité et d'adoption

Les congés de maternité, et d'adoption, en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 15 ans, sont accordés aux salariés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, prévoyant les durées suivantes :

| | Congé de maternité | Congé d'adoption |
|---|--------------------|------------------|
| Naissance ou adoption unique portant le nombre d'enfants à : | | |
| - 1 ou 2..... | 16 semaines | 10 semaines |
| - 3 ou plus..... | 26 semaines | 18 semaines |
| Naissances ou adoptions multiples portant le nombre d'enfants de : | | |
| - 0 à 2..... | 18 semaines | 12 semaines |
| - 0 ou 1 à 3 ou plus..... | 28 semaines | 20 semaines |
| - 2 ou plus à 4 ou plus.... | 28 semaines | 20 semaines |

Pendant la durée du congé indemnisé par la Sécurité Sociale, le personnel perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Cette disposition est étendue au cas où le congé de maternité prénatal serait augmenté de 2 semaines pour raison pathologique.

▲ Article 53 : Congé d'allaitement

La mère de famille peut bénéficier, à la fin du congé maternité, sur justification médicale d'un congé d'allaitement d'une durée maximale de 8 semaines, pendant lequel elle percevra 75 % de sa rémunération brute, jusqu'à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale.

COUVERTURE SOCIALE

▲ Article 54 : Indemnité pour maladie ou accident

En cas de maladie ou accident du travail entraînant une cessation de travail, les intéressés bénéficient d'une indemnité complémentaire, selon les conditions et modalités définies ci-après.

Le montant additionné des différentes prestations, au titre de participation aux journées de maladie ou d'accident, touchées par l'intéressé, ne peut dépasser le gain qu'aurait acquis celui-ci s'il avait travaillé.

1. Paiement des appointements en cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie, après trois mois de présence dans la société, le personnel perçoit tout ou partie de ses appointements sur les bases suivantes :

| | Nombre de mois indemnisés | |
|-------------------|---------------------------|---|
| Ancienneté | À 100% | À 75% (ouvriers-ATAM) À 50 % (Ingén. Cadres) |

| | | |
|------------------------|---|---|
| - 3 mois à 5 ans..... | 3 | 3 |
| - 5 ans à 10 ans | 4 | 4 |
| - 10 ans à 15 ans..... | 5 | 5 |
| - + de 15 ans..... | 6 | 6 |

Si plusieurs absences pour maladie, séparées par une reprise effective du travail, interviennent au cours d'une même année civile, la durée du paiement des pleins appointements partiels, ne peut excéder au total celle des périodes fixées dans les tableaux ci-dessus.

Si une maladie s'étend sur deux années civiles, le personnel bénéficie d'une nouvelle période d'indemnisation dans les conditions énoncées ci-dessus.

2. Paiement des appointements en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Lors d'absence pour accident du travail survenue dans l'entreprise ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, le nombre de mois d'indemnisation est porté à 24 de date à date.

Cette indemnisation s'élève à 100% de la rémunération qui était celle du salarié avant son accident.

3. Modalités d'application

Les appointements à prendre en considération sont ceux qui auraient été normalement perçus par l'intéressé en incluant les accessoires de salaire relatifs à l'exercice habituel de son activité, mais excluant ceux exprimant une indemnisation (tels que prime de transport ou prime de panier). Ils sont revalorisés en fonction des augmentations générales salariales applicables à sa catégorie.

Toutefois, une modification d'horaire n'est prise en compte dans le calcul de la rémunération, que si la maladie intervient après son annonce.

L'entreprise entend poursuivre ses efforts pour généraliser la procédure de subrogation dans tous les établissements.

Dans les établissements où elle n'est pas encore en vigueur, un délai de régularisation de deux mois, au maximum, est accordé à l'intéressé, à compter du premier jour de son arrêt de travail ou de sa prolongation.

▲ Article 55 : Assurance décès et invalidité

Tout membre du personnel est couvert par une assurance individuelle "accidents de travail, accidents de trajet et missions" garantissant à ses ayants droit ou à lui-même, le versement de deux années de salaire (majorées de 10% par enfant à charge) et de trois plafonds annuels de la Sécurité Sociale, en cas de décès ou d'invalidité 3ème catégorie.

Les dispositions ci-dessus sont, le cas échéant, cumulables avec celles résultant du régime "prévoyance" de l'entreprise.

▲ Article 56 : Rémunération en cas de décès

En cas de décès d'un membre du personnel, les salaires, appointements ou indemnités de maladie, sont payés aux ayants droit jusqu'au jour du décès.

Aux rémunérations arrêtées au jour du décès, s'ajoute une indemnité correspondant au traitement d'un mois complet, calculée en fonction de l'horaire affiché du secteur auquel appartenait le salarié décédé.

▲ Article 57 : Garantie individuelle en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Toute personne âgée de plus de 50 ans, ou ayant 10 ans d'ancienneté Renault Véhicules Industriels, qui doit faire l'objet d'un changement de poste ou d'un déclassement, consécutifs à une maladie professionnelle contractée chez Renault Véhicules Industriels ou à un accident du travail survenu dans son emploi chez Renault Véhicules Industriels reconnu par la Sécurité Sociale, bénéficie des dispositions suivantes :

- maintien de la classification acquise;
- maintien de la rémunération acquise pour ce qui concerne la base mensuelle et le forfait, s'il y a lieu.

Cette garantie est apportée sous réserve que l'intéressée accepte de tenir l'emploi de remplacement proposé par l'encadrement et pour lequel il a été reconnu apte par le médecin du travail.

FIN DE CARRIERE

▲ Article 58 : Pré-retraite des salariés nés au plus tard le 31 décembre 1933 en 1934 et en 1935

Le souci d'apporter une réponse au souhait du personnel, compatible avec la nécessité d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, conduit à proposer un système de pré-retraite aux salariés de l'entreprise nés au plus tard le 31 décembre 1935.

Le personnel ayant décidé de bénéficier de ces dispositions reste inscrit aux effectifs de l'entreprise.

1. Cas général

- Cas des salariés nés au plus le 31 décembre 1933.

Les salariés nés au plus tard le 31 décembre 1933 peuvent, après avoir déterminé par écrit la date de leur départ en retraite, bénéficier d'une pré-retraite de 21 mois continus.

Celle-ci est rémunérée à 75% du salaire brut de référence pris en compte pour la prévoyance.

Par dérogation à l'article 4 de l'Avenant Ouvriers et ATAM et à l'article 5 de l'Avenant Ingénieurs et Cadres, l'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de 1/5 ème de mois de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté reconstituée à 100% lors du départ, augmentée d'une somme égale à 2 mois de rémunération.

- Cas des salariés nés du 1er janvier au 31 décembre 1935

Les salariés nés du 1er janvier au 31 décembre 1935, peuvent après avoir déterminé par écrit la date de leur départ en retraite, bénéficier d'une pré-retraite de 12 mois continus.

Celle-ci est rémunérée à 75% du salaire brut de référence pris en compte pour la prévoyance.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de 1/5 ème de mois de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté reconstituée à 100% lors du départ, augmentation d'une somme égale à 3 mois de rémunération.

2. Cas particulier

Salariés ouvriers ou agents de maîtrise d'atelier,
Ayant occupé, au moins 5 ans au cours des 15 dernières années de leur carrière, un poste en horaires permanents en 3 x 8 ou en 4 x 8 tournants, en chaîne tractée en continu, en forges, en fonderie, au traitement thermique, en cabines de peinture fermées, exposés en permanence aux intempéries :

- Nés au plus tard le 31 décembre 1933

La durée de la pré-retraite proposée dans les conditions ci-dessus est portée à 24 mois.

- Nés du 1er janvier 1934 au 31 décembre 1934

La durée de la pré-retraite proposée dans les conditions ci-dessus est portée à 21 mois.

- Nés du 1er janvier 1935 au 31 décembre 1935

La durée de la pré-retraite proposée dans les conditions ci-dessus est portée à 15 mois.

Dispositions transitoires

Les salariés nés en 1933, 1934 ou antérieurement, qui bénéficient du système d'aménagement de fin de carrière de la Convention d'Entreprise du 11 octobre 1978, pourront opter pour le système de pré-retraite institué par le présent article jusqu'au 15 janvier 1990.

▲ Article 59 : Retraite anticipée

Les membres du personnel âgés d'au moins 62 ans , désirant prendre leur retraite par anticipation, bénéficient d'une allocation versée par la société.

Cette allocation est égale à la différence entre :

- d'une part, le montant des droits acquis au titre de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires, à la date de prise de retraite, valeur 65 ans;
- d'autre part, le montant de ces retraites liquidées à cette date, valeur de liquidation.

Cette allocation n'est pas l'objet de reversion. Elle est versée sans limite d'âge, trimestriellement, à terme échu, et revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur du point de la caisse de retraite complémentaire d'affiliation de l'ensemble du personnel.

▲ Article 60 : Aménagement de fin de carrière

La direction et les organisations syndicales considèrent qu'il est nécessaire d'organiser la fin de carrière professionnelle, dans des conditions compatibles avec les dispositions législatives et réglementaires de départ en retraite, la situation de l'entreprise et les aspirations exprimées par le personnel.

Dans ce but, elles ouvriront durant l'année 1993 des négociations, en vue d'instituer les modalités de cessation progressive d'activité professionnelle, offrant à chaque salarié volontaire la possibilité de préparer son évolution personnelle de la situation d'actif à celle de retraité.

▲ Article 61 : Carte d'ancien Renault Véhicules Industriels

Les membres du personnel quittant Renault Véhicules Industriels pour prendre leur retraite ou cessant toute activité professionnelle à partir de 60 ans, les personnes reconnues en invalidité par la Sécurité Sociale et qui n'exercent plus aucune activité professionnelle, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient de la carte d'ancien Renault Véhicules Industriels donnant droit aux mêmes facilités que celles dont dispose le personnel en activité pour :

- commande de véhicule neuf;
- réparations;
- achat de pièces de rechanges;
- achats divers proposés par certains établissements commerciaux à des prix réduits.

4. AVENANTS

AVENANT PERSONNEL OUVRIER ET ATAM

▲ Article 1 : Personnel concerné

Le présent avenant s'applique au personnel ouvrier et ATAM dont le statut est identique.

▲ Article 2 : Prime d'ancienneté

Le personnel ouvrier et ATAM bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les modalités d'attribution et la valeur sont celles en vigueur dans les différents établissements de la société à la date d'application de la présente Convention.

En outre, les conditions d'ancienneté sont améliorées comme suit :

- 16% après 18 ans d'ancienneté,
- 17% après 20 ans d'ancienneté,
- 18% après 25 ans d'ancienneté.

Les règles d'évolution de la valeur du point d'ancienneté restent celles en vigueur dans chaque établissement à la date d'application de la présente Convention.

▲ Article 3 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Le personnel ouvrier et ATAM, répondant aux conditions d'ancienneté prévues à l'Article 36 "Congés supplémentaires d'ancienneté" telles que définies à l'Article "Ancienneté Renault Véhicules Industriels" des dispositions générales, bénéficie annuellement des congés supplémentaires suivants :

- de 1 an à 7 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés,
- de 8 ans à 13 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrés,
- de 14 ans à 24 ans d'ancienneté : 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables, dont un samedi.
- 25 ans et plus d'ancienneté : 6 jours ouvrés.

Les agents de maîtrise d'atelier exerçant une fonction de commandement disposent annuellement, après la période probatoire dans leur poste :

- de 4 jours ouvrés à partir de 2 ans d'ancienneté, et,
- de 6 jours ouvrés à partir de 10 ans d'ancienneté.

▲ Article 4 : Indemnité de départ en retraite

Le personnel ouvrier et ATAM prenant sa retraite, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite établie comme suit :

a) une somme égale à trois mois, calculée sur la base des appointements mensuels de l'intéressé lors de son départ;

b) une somme égale à 1/5 des appointements Renault Véhicules Industriels.

Le personnel ouvrier et ATAM qui désire prendre sa retraite, doit fixer, trois mois à l'avance, la date de son départ, en accord avec l'employeur.

▲ Article 5 : Indemnité de fonction

Le personnel assurant – à quelque période de l'année que ce soit- intégralement l'intérim d'un poste, d'un coefficient plus élevé que le sien, et pour une période d'au moins un mois, perçoit une indemnité mensuelle.

La durée d'un mois, visée au premier alinéa, peut être soit continue, soit constituée par l'addition de trois périodes au maximum d'intérim intégral au même poste, échelonnées sur six mois au maximum, à partir du début du premier remplacement.

Elle est versée à partir du deuxième mois et pour le premier mois écoulé.

Cette indemnité de fonction ne concerne pas le personnel qui n'assure pas intégralement l'intérim d'un poste, par exemple en période préalablement définie de formation ou d'adaptation avant promotion éventuelle.

▲ Article 6 : Diplômes

Le personnel ouvrier et ATAM qui passe avec succès des examens, on obtient des diplômes intéressant les professions exercées dans la société, bénéficie d'une prime dont le montant varie en fonction du diplôme en question et selon la grille suivante:

1. C.A.P., C.F.P.A. 1er degré :

- admission dans l'année supérieure,
- diplôme.

2. Brevet professionnel, Brevet de technicien, Baccalauréat professionnel et technique, B.T.S, D.U.T, C.F.P.A. 2ème degré :

- par examen annuel réussi ou admission dans l'année supérieure,
- diplôme.

3. C.N.A.M. :

- par demi-valeur,
- par valeur,
- diplôme ingénieur du C.N.A.M.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel pour lequel les frais d'inscription liés à la formation et à la rémunération ont été pris en charge par la société.

AVENANT PERSONNEL INGENIEUR ET CADRE

▲ Article 1 : Personnel concerné

Le présent avenant s'applique au personnel ingénieur et cadre des positions I, II, IIIA, IIIB, IIIC et assimilés à IIIC de l'ensemble de la société.

▲ Article 2 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Le personnel ingénieur et cadre, répondant aux conditions d'ancienneté prévues à l'Article "Congés supplémentaires d'ancienneté" telles que définies à l'article "Ancienneté Renault Véhicules Industriels" des dispositions générales, bénéficie annuellement des congés supplémentaires suivants :

- de 1 an à 2 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés

- après 2 ans d'ancienneté : 6 jours ouvrés.

▲ Article 3 : Rémunération en cas de suspension de contrat

En cas de suspension de contrat, et d'une durée supérieure à une année civile, les appointements du cadre sont réputés évoluer au même rythme, que les minima des positions repères de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

▲ Article 4 : Décès et invalidité

Le personnel ingénieur et cadre est couvert par une assurance individuelle.

Cette assurance garantit à ses ayants droit le versement d'un capital de deux années de salaire (majorées de 10% par enfant à charge) et de trois plafonds annuels de la Sécurité Sociale, en cas de décès, qu'elle qu'en soit la cause, ou d'invalidité de première catégorie. En cas d'invalidité permanente et partielle par accident (supérieur à 10%) le capital défini ci-dessus est réduit en fonction du taux d'invalidité.

▲ Article 5 : Indemnité de départ en retraite

Le personnel ingénieur et cadre prenant sa retraite, bénéficie de départ en retraite établie comme suit :

- a) une somme égale à trois mois calculée sur la base des appointements mensuels de l'intéressé lors de son départ;
- b) une somme égale au 1/5 des appointements mensuels par année d'ancienneté Renault Véhicule Industriels.

Le personnel ingénieur et cadre qui désire prendre sa retraite doit fixer, six mois à l'avance, la date de son départ, en accord avec l'employeur.