

**ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ACTIVITE PARTIELLE
DANS LE CADRE DE LA CRISE DU COVID19**

ENTRE :

La société RENAULT TRUCKS SAS dont le siège social est situé à Saint-Priest (69800), 99 route de Lyon, représentée par Messieurs Thierry FAYETTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines, et Olivier BARDE en qualité de Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

ET :

L'Organisation Syndicale CFE-CGC, représentée par _____, en qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation Syndicale CFDT, représentée par _____, en qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation Syndicale CGT, représentée par _____, en qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation Syndicale FO, représentée par _____, en qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation Syndicale SUD, représentée par _____, en qualité de Délégué Syndical Central,

d'autre part.

Préambule

Compte tenu des conséquences de la pandémie COVID-19 sur l'activité de Renault Trucks SAS (difficulté d'approvisionnement, baisse / annulation des commandes, difficultés d'exploitation, etc.) et faute d'être en mesure de mettre en place les conditions requises en matière de protection de la santé, de la sécurité de nos salariés et de se conformer aux recommandations ministérielles en la matière compte tenu de la spécificité de ses activités industrielles, Renault Trucks SAS a décidé de fermer exceptionnellement ses sites de production dans la journée du 17 mars 2020 (Lyon, Centre Ponts et Essieux, Blainville-sur-Orne, Bourg-en-Bresse, Limoges) Ces sites étant placés en activité partielle à partir du 18 mars 2020 jusqu'à nouvel ordre, en fonction du développement de cette crise sanitaire générale comme d'autres sites du groupe Volvo sont fermés en Europe et à travers le monde. En conséquence, cet accord a par nature une durée temporaire et limitée dans le temps.

Certaines activités sont toutefois maintenues sur site, comme par exemple l'activité liée aux pièces de rechanges à Lyon (SML) d'une part parce que sa spécificité permet la bonne application des gestes barrières en termes de santé et d'autre part parce qu'elle est essentielle pour l'activité du pays en ce temps de crise sanitaire, permettant de livrer les garages restés ouverts pour assurer la maintenance et réparation des camions qui continuent notamment à transporter en France les denrées alimentaires et de soins plus que jamais vitales en cette période. Ces rares activités maintenues sur sites font plus que jamais l'objet de la surveillance médico-sanitaire et des règles de santé les plus strictes et appropriées.

Dans le même temps, compte tenu de la situation, Renault Trucks a décidé de mettre en place le travail à distance pour la majorité de ses employés afin de se conformer aux fortes recommandations gouvernementales visant à confiner le plus grand nombre d'habitants de ce pays afin de lutter contre la propagation du virus Covid-19.

Par ailleurs, depuis le 23 mars 2020, Renault Trucks a dû redimensionner temporairement ses activités centrales (commerciales, administratives, financières, ...) en étendant l'activité partielle à une grande majorité de ses salariés, afin d'adapter l'effectif aux baisses d'activités significatives engendrées par cette situation exceptionnelle et à l'arrêt ou la suspension des projets en cours, tant en France qu'au niveau international pour le groupe auquel appartient Renault Trucks.

La crise exceptionnelle et mondiale liée au Covid-19 a pour conséquence, pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, de ne pratiquement plus disposer de rentrées d'argent, tout en continuant à devoir faire face à ses charges fixes et au paiement de ses fournisseurs.

Dans ce contexte, l'entreprise et les partenaires sociaux ont négocié ensemble des mesures exceptionnelles et solidaires, afin de limiter l'impact financier pour les salariés hors forfait annuel jours au travers d'un dispositif d'accompagnement de l'activité partielle tout en préservant l'avenir de la société et la future reprise d'activité de celle-ci.

Des réunions de négociation se sont déroulées les 26 et 31 mars, et 3 avril 2020, ainsi qu'une séance de relecture le 8 avril 2020.

Aux termes de ces négociations, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1. Rémunération des salariés pendant la période d'activité partielle

Le dispositif ci-dessous, négocié entre les parties, permet :

- de contribuer à financer, de façon solidaire entre catégories de salariés, l'augmentation de la rémunération nette garantie à 92% pour les salariés hors forfaits annuels en jours (non cadres),
- de maintenir pour les salariés en forfait annuel en jours (cadres) une rémunération nette à 100% en contrepartie de don de jours à l'entreprise,
- de permettre pour les salariés hors forfait annuel en jours (non cadres) de compenser la perte de rémunération subie par la monétisation de jours.

1.1.

Pendant la période d'activité partielle, la rémunération garantie aux salariés non-cadres placés en activité partielle sera fixée par l'entreprise à 92 % de leur salaire net habituel (hors éléments de rémunération liés à la présence soit le salaire correspondant au paiement des congés payés selon la règle du maintien de salaire), à effet de l'entrée effective en activité partielle pour chaque salarié concerné.

Cette rémunération sera versée sur l'intégralité de l'horaire de travail des salariés en activité partielle, sans se limiter aux heures indemnisables en-dessous de 35 heures, ce qui laisse un reste à charge pour l'entreprise.

1.2.

Les salariés cadres en forfait annuel en jours placés en activité partielle auront le choix :

- soit de maintenir leur rémunération à 100% (hors éléments de rémunération liés à la présence soit le salaire correspondant au paiement des congés payés selon la règle du maintien de salaire) en finançant la solidarité par le don de jours, dans la limite de 1,6 jour pour 20 jours ouvrés complets d'activité partielle effectués, soit 0,4 jour de congé pour 5 jours ouvrés complets d'activité partielle effectuée,
- soit de diminuer leur rémunération à 92 % sans don de jours de congés.

Dans ce cas, ces jours de congé seront pris dans les compteurs de chaque salarié demandeur dans l'ordre de priorité suivant : CP perdus au 31 mai 2020, puis JI, puis congés d'ancienneté, puis jours de CETI.

Les salariés en forfait annuel à jours réduit pourront donner un nombre de jours correspondant au prorata de leur temps de travail habituel, s'agissant des compteurs JI, et CETI. Pour les jours donnés dans les compteurs CP perdus au 31 mai 2020 et congés d'ancienneté, les règles habituelles de décompte s'appliquent, sans proratisation.

1.3.

Les salariés hors forfait annuel en jours (AR, ATAM) pourront également, afin de permettre de compenser la perte de rémunération subie, et à leur demande, monétiser des jours de congé, par fraction de 0,4 jour pour 5 jours d'activité partielle effectués et jusqu'à la fin d'application de l'accord (vendredi 3 juillet 2020 inclus).

Dans ce cas, la monétisation de ces jours de congé s'effectuera en prenant dans les compteurs de chaque salarié demandeur dans l'ordre de priorité suivant : CP perdus au 31 mai 2020, puis JI, puis congés d'ancienneté, puis jours de CETI. Les salariés à temps partiel pourront monétiser un nombre de jours correspondant au prorata de leur temps de travail habituel, s'agissant des compteurs JI, JC, et CETI. Pour les jours monétisés dans les compteurs CP perdus au 31 mai 2020 et congés d'ancienneté, les règles habituelles de décompte s'appliquent, sans proratisation.

Article 2. Versement de l'intéressement 2019

Il est convenu entre les parties que le versement de l'intéressement, du supplément de l'intéressement et de la participation au titre de l'exercice 2019 aura lieu au mois de juin 2020 (sous réserve du bon fonctionnement des services postaux), l'entreprise renonçant à se prévaloir des dispositions de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 qui modifie, notamment, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation jusqu'au 31 décembre de cette année.

Article 3. Versement des augmentations individuelles et du plan de promotion

Afin de sécuriser le versement des augmentations individuelles, il est convenu entre les parties que le versement des augmentations individuelles et le plan de promotion interviendront au mois de juin 2020 avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2020.

Article 4. Positionnement de jours de congés pendant la période d'activité partielle

L'entreprise positionnera des jours de congés pendant la période d'activité partielle, pour les salariés qui sont en activité partielle, à raison d'un jour au titre de chaque semaine complète d'activité partielle, dans la limite de 5 jours ouvrés, sous déduction des jours de congés déjà posés par les salariés du 18 mars à fin mai 2020. Les salariés qui ont d'ores et déjà posé plus de 5 jours ouvrés de congés d'ici fin mai 2020 peuvent demander l'annulation des jours posés au-delà de 5 jours ouvrés.

Ces 5 jours seront payés à 100% et remplaceront des jours d'activité partielle.

Ces jours de congés seront pris uniquement sur les compteurs hors CP en cours d'acquisition, dans l'ordre de priorité suivant : CETC pour les salariés qui en disposent, puis CP perdus au 31 mai 2020, puis jours pointés sous le code « JI » ou « JC » puis congés d'ancienneté, puis jours de CETI.

Les salariés à temps partiels se verront imputer un nombre de jours correspondant, au prorata de leur temps de travail habituel s'agissant des compteurs JI, JC et CETI. Pour les compteurs CP perdus au 31 mai 2020 et congés d'ancienneté, les règles habituelles de décompte s'appliquent, sans proratisation.

Pour les salariés qui n'auraient pas suffisamment de jours sur ces compteurs, ces jours seront déduits ultérieurement de ces compteurs, au fur et à mesure de leur approvisionnement.

L'entreprise s'engage à ne pas utiliser en parallèle en 2020 la possibilité qui lui est offerte par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, d'imposer la prise de jours supplémentaires de congés par décision unilatérale.

Article 5. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature, avec effet rétroactif au 18 mars 2020. La journée du 17 mars 2020 sera payée comme temps de travail normal.

Compte tenu de la crise sanitaire actuelle sans précédent, il est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au vendredi 3 juillet 2020 inclus.

Les parties s'engagent, si la situation de crise exceptionnelle liée au Covid-19 devait se prolonger au-delà de cette date, à se réunir à nouveau pour prolonger le dispositif exceptionnel mis en place par le présent accord.

Article 6. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes, à la diligence de la direction :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise non signataire,
- aux termes de l'article D.2231-4 du Code du travail, un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) sera déposé via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Le présent accord sera également tenu à la disposition des salariés auprès des services du personnel et mis sous l'Intranet.

Fait à Saint-Priest en ___ exemplaires originaux, le _____ 2020.

P/RENAULT TRUCKS SAS

Thierry FAYETTE
Directeur des Ressources Humaines

Olivier BARDE
Directeur des Relations Sociales

P/l'Organisation Syndicale C.F.E-C.G.C

M_____

P/l'Organisation Syndicale F.O

M_____

P/l'Organisation Syndicale C.F.D.T

M_____

P/l'Organisation Syndicale SUD

M_____

P/l'Organisation Syndicale C.G.T

M_____