



RENAULT

**ACCORD D'ENTREPRISE
PORTANT SUR LE CAPITAL TEMPS**

ENTRE :

LA REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.
représentée par M. Georges BOUVEROT
Directeur du Personnel et des Affaires Sociales

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-dessous :

C.F.D.T. représentée par M. Daniel RICHTER

C.F.E./C.G.C. représentée par M. Robert MALHERBE

C.F.T.C. représentée par M. Serge DEPRY

C.G.T. représentée par M. Daniel SANCHEZ

C.S.L./S.I.R. représentée par M. Pierre FABRE

F.O. représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Pour répondre à un souhait du personnel et des organisations syndicales tendant à une plus grande souplesse dans la gestion des congés et plus généralement du temps de travail, tout en tenant compte des contraintes de l'entreprise, le présent accord a pour objet de créer au profit de chaque salarié, un compte appelé capital temps.

Le capital temps permet aux salariés de Renault de se constituer individuellement une épargne volontaire en temps pour leur permettre de développer un projet personnel, voire anticiper un départ en retraite. En outre, le présent accord offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de convertir en repos compensateur de remplacement les heures supplémentaires.

L'utilisation de ce dispositif aura une incidence favorable en terme d'emploi.

Les dispositions qui suivent sont conclues dans le cadre de l'article L. 227.1 du code du travail.

Article 1 - Bénéficiaires

Chaque salarié de la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A., APR, ETAM ou Cadre bénéficie d'un capital temps.

Article 2 - Capitalisation du temps

Le salarié peut capitaliser une partie de ses droits à congés ainsi que les repos compensateurs dans les conditions définies ci-après.

Article 2-1 Congés

Le capital temps offre au salarié la possibilité de capitaliser sur la base du volontariat :

- la cinquième semaine de congés payés, soit 6 jours ouvrables, en outre, un accord d'établissement, ou à défaut, la direction après avis du comité d'établissement, peut accroître le nombre de jours de congés principaux pouvant être capitalisés, sans que ce nombre n'excède le maximum prévu par la loi, soit 10 jours ouvrables ;
- les jours de congés supplémentaires accordés au personnel rappelé pendant ses congés ;
- les congés supplémentaires d'ancienneté ;
- les jours de congés de fin de carrière et de préparation à la retraite prévus par l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault, ainsi que les jours de congés de fin de carrière prévus par l'article 3 de l'accord du 20 avril 1990 ;

- les jours de congés attribués dans le cadre d'accords d'établissements portant sur les suggestions.
- les jours de congés de détente pour les salariés en mission de longue durée.
- les jours de congés ancienneté "avantages Régie" prévus au dernier paragraphe de l'article 14 de l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault.

Les congés payés visés ci-dessus non pris chaque année à la date du 31 mai sont désormais enregistrés dans le capital temps du salarié.

Article 2-2 Les repos compensateurs de remplacement

2-2-1 Les repos compensateurs en cas d'heures supplémentaires

2-2-1.1. Le repos compensateur de remplacement

La rémunération correspondant au paiement des heures supplémentaires peut être convertie, au choix du salarié, en repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur de remplacement, pour le personnel APR et ETAM qui n'est pas au forfait, et en cas d'accord portant sur le statut et l'organisation du travail des salariés ETAM au forfait le repos de remplacement prévu par cet accord, sont versés dans le capital temps.

2-2-1.2. Les repos compensateurs légaux

Les repos compensateurs légaux qui ne sont pas pris par le salarié dans le délai fixé par les dispositions légales sont versés dans le capital temps.

Dans le cas où, le 31 mai, le salarié n'a pas atteint le nombre minimal d'heures requis pour la prise du repos compensateur, il peut verser les heures acquises dans son capital temps.

2-2-2 Les repos de remplacement correspondant aux heures non majorées

A l'initiative du salarié, les heures non majorées excédant l'horaire affiché et les heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel sont versées dans le capital temps.

Article 2-3 Modalités de capitalisation

Le temps capitalisé par chaque salarié dans les conditions définies ci-dessus n'est pas plafonné.

Les éléments capitalisés sont comptabilisés, selon le cas, en jours ou en heures.

Article 3 - Utilisation des jours capitalisés

Les modalités de prise du temps et la rémunération des salariés sont fixées comme suit.

Article 3 - 1 Prise du temps

Comme pour toute absence pour congés, la prise des journées capitalisées est subordonnée à l'accord de la hiérarchie.

Il n'est pas fixé de délai maximal d'utilisation.

En cas de demande non satisfaite toute nouvelle demande devient prioritaire. Pour une demande d'un congé supérieur ou égal à six mois, la prise de congé peut être reportée sans que ce report ne puisse excéder six mois.

Toute absence au titre de l'utilisation du capital temps doit correspondre au minimum à une journée travaillée. Cette durée minimale peut être réduite au niveau des établissements selon les modalités prévues par l'article 5 du présent accord.

Les jours capitalisés peuvent être utilisés dans le cadre de la réglementation relative au congé sabbatique ou pour la création d'entreprise.

Article 3- 2 Indemnisation du temps

Lors de la prise du capital temps, les salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés.

La compensation résultant, le cas échéant, du calcul du "dixième" fixé à l'article L. 223.11 du code du travail relatif aux congés payés est versée au plus tard à la date du 31 mai.

En cas de départ de l'entreprise, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés.

Article 4 - Mutation au sein du groupe

Lorsqu'un salarié précédemment employé dans une filiale est muté chez Renault, les droits à congés capitalisés dont il bénéficie éventuellement dans cette filiale peuvent être versés, à sa demande dans son capital temps.

De même, lorsqu'un salarié de Renault est muté dans une filiale, il peut demander à cette dernière le transfert de son capital temps dans le dispositif existant le cas échéant dans la filiale. Si un tel dispositif n'existe pas dans la filiale, ou bien s'il n'est pas compatible avec celui de Renault, les jours et heures capitalisés non pris sont payés.

Article 5 - Application par les établissements

Afin de tenir compte des spécificités des différents secteurs, les parties signataires conviennent de leur volonté d'aboutir, par la négociation, à des accords d'établissements pour définir les modalités d'application du capital temps.

Ces modalités peuvent notamment porter sur:

- la fixation d'un délai de prévenance;
- le pourcentage d'absences simultanées au niveau des ateliers ou services;
- le nombre de jours de congés principaux supplémentaires pouvant être capitalisés dans le cadre des dispositions de l'article 2.1 du présent accord;
- le nombre maximum de jours pouvant être pris accolés aux congés principaux ainsi que les conditions de cumul avec d'autres types de repos tels que, le cas échéant, ceux liés à l'aménagement du temps de travail;
- le nombre de jours accordés en crédit et le délai de récupération pour les salariés ne bénéficiant pas encore de droit dans leur capital temps ainsi que le nombre de jours susceptibles d'être pris collectivement;
- une durée minimale d'utilisation inférieure à celle fixée à l'article 3.1 du présent accord;
- la création d'une commission de suivi.

En l'absence d'accord d'établissement - ou, pour la direction commerciale France, d'accord à ce niveau - ces modalités sont fixées selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 - Information des salariés

Chaque salarié est tenu informé sur son bulletin de paie du nombre d'heures et de jours capitalisés dont il bénéficie. Le nombre d'heures et de jours capitalisés sont déterminés comme indiqué à l'article 2 ci-dessus. Lors de la prise d'une journée, le capital temps est débité en heures ou en jour.

Article 7 - Situation du salarié à l'issue du congé

La totalité du congé pris en application du présent accord est prise en compte dans le calcul des anciennetés "premier contrat" et "avantages Régie". A l'issue du congé pris en cours de carrière, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Afin de faciliter sa reprise du travail, le salarié bénéficiaire d'un congé d'une durée supérieure à six mois a un entretien avec sa hiérarchie et, le cas échéant, avec le service du personnel de l'établissement. En cas de changement d'emploi il bénéficie, si nécessaire, d'une formation adaptée.

Article 8 - Mise en oeuvre

Les présentes dispositions sont mises en oeuvre dans le cadre de chaque établissement et dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel.

Article 9 - Suivi par les parties signataires

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, au niveau de l'entreprise, une fois par an pendant les trois premières années d'application du présent accord pour faire un bilan des réalisations. A l'occasion de la rencontre de la troisième année les éventuels aménagements à apporter au présent accord seront examinés.

Article 10 - Clauses administratives et juridiques

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail, relatives aux accords collectifs, pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du code du travail.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles viendraient à modifier les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences de ces nouvelles dispositions.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L.132-9 dernier alinéa du code du travail sont accomplies.

Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le 1er mars 1996.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 15 janvier 1996

Pour la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.
Le Directeur du Personnel et des Affaires Sociales



M. Georges BOUVEROT

**Pour l'Union Syndicale RENAULT
(C.F.D.T.)**

représentée par M. Daniel RICHTER

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

représentée par M. Robert MALHERBE



**Pour la Fédération des Syndicats
Chrétiens de la Métallurgie
(C.F.T.C.)**

représentée par M. Serge DEPRY




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

représentée par M. Daniel SANCHEZ

**Pour la Fédération Nationale Indépendante
des Métaux, Mines et Connexes
(C.S.L./S.I.R.)**

représentée par M. Pierre FABRE



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

représentée par M. Lucien MEREL

