



**RENAULT**

**ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT  
DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI**

ENTRE :

**RENAULT**  
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. Emmanuel COUVREUR

 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. Philippe MARTINEZ

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

représentée par M. Antonio DE FREITAS

 F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

## Préambule :

Le travail à temps partiel dans le cadre du volontariat répond à l'attente d'une partie des salariés.

Aujourd'hui, l'entreprise souhaite favoriser dans tous les secteurs le travail à temps partiel sur la base du volontariat. Ce développement du temps partiel se traduit favorablement en terme d'emploi et accroît, en particulier par la formation, la polyvalence des équipes de travail. Il nécessite une révision en profondeur de l'organisation du travail.

L'ensemble de la hiérarchie est impliquée dans la réflexion sur cette évolution, de telle sorte que les postes à temps partiel, bien insérés dans la vie collective de travail, soient appréciés et valorisés comme tels.

Sa mise en oeuvre s'effectue à travers un dialogue entre le salarié et son responsable hiérarchique, qui doit permettre une prise en compte réciproque des souhaits exprimés par le salarié et des contraintes de fonctionnement des départements, ateliers ou services.

C'est pourquoi, la direction et les organisations syndicales se sont rencontrées pour convenir des dispositions qui font l'objet du présent accord.

## Article 1 Bénéficiaires

Tous les salariés de Renault, APR, ETAM et cadres, qui souhaitent travailler à temps partiel tel que défini à l'article 2.1, quel que soit leur secteur d'activité, bénéficient du présent accord.

Toutefois, les dispositions prévues dans le cadre d'organisations collectives de travail à temps réduit, les mesures mises en place dans le cadre d'un plan social et celles appliquées à une activité à temps partiel dans un but thérapeutique ne sont pas cumulables avec les dispositions du présent accord.

La réflexion sur l'organisation du travail peut être élargie au reste de l'U.E.T. et conduire à une plus grande polyvalence de ses membres. Elle nécessite alors la mise en œuvre de formations adaptées.

La réponse écrite de la hiérarchie intervient dans un délai maximum de trois mois suivant la demande du salarié.

En cas d'accord, le responsable hiérarchique précise les conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel et notamment la charge de travail de l'intéressé, l'adaptation des missions et l'intégration de son activité au sein de l'U.E.T..

Un avenant au contrat de travail, qui peut être modifié par accord entre les parties, précise notamment:

- la durée et le mode de répartition du travail;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires;
- la rémunération.

S'il n'est pas possible de réserver une suite favorable à la demande du salarié au sein du secteur, toutes les dispositions sont prises, en accord avec le salarié et après qu'il ait indiqué le périmètre de mobilité qu'il estime possible, pour proposer un poste équivalent répondant à cette demande, dans le cadre de l'établissement, de l'entreprise ou encore du groupe.

En cas de changement de poste, une évaluation des compétences et une formation sont proposées si nécessaire au salarié pour accompagner cette évolution.

#### Article 4 Emploi

Le temps dégagé par le personnel optant pour le temps partiel permet de faciliter la mobilité du personnel sur des emplois pouvant être ainsi créés.

Au cas où un emploi ne pourrait être pourvu dans le cadre de la mobilité interne, la procédure habituelle de demande d'embauche s'applique.

Si une réorganisation des tâches au sein de l'U.E.T s'avère nécessaire, l'entreprise met également à la disposition de la hiérarchie les moyens pour

En cas de travail à temps partiel annualisé, le délai de prévenance pour modifier le calendrier de travail est porté à dix jours, sauf événement exceptionnel.

### Article 3 Demande de travail à temps partiel

#### Article 3.1 Présentation de la demande

Le salarié peut poser sa candidature à un emploi à temps partiel proposé par l'entreprise.

Le salarié peut demander à travailler à temps partiel dans son propre secteur sans qu'a priori un poste soit proposé.

Il fait une demande par écrit auprès de sa hiérarchie, au moins trois mois avant la date d'effet souhaitée. La hiérarchie accuse réception de la demande du salarié dans les huit jours qui suivent la demande.

La demande de travail à temps partiel formulée par un salarié dans le cadre du congé parental est régie par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### Article 3.2 Examen par la hiérarchie

Tout salarié qui fait une demande de travail à temps partiel bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie pour approfondir ses souhaits, en particulier en terme d'activité et de périodicité de travail, et examiner les réponses qui peuvent lui être apportées au niveau du secteur.

Le salarié et sa hiérarchie examinent conjointement l'organisation du travail de manière à s'assurer que la charge de travail est proportionnée au nouvel horaire de travail, sans pour autant alourdir celle des autres membres de l'U.E.T..

Le responsable hiérarchique bénéficie, en tant que de besoin, de l'aide nécessaire en matière d'organisation du travail.



## Article 2 Définition du travail à temps partiel

### Article 2.1 Horaire et répartition

Compte tenu des différentes durées de travail appliquées dans les établissements de l'entreprise, le nombre d'heures de travail que peut effectuer un salarié sous contrat de travail à temps partiel est au plus égal au 4/5ème de ces durées sans être inférieur à un minimum de 16 heures par semaine en moyenne.

Cependant, pour répondre à une demande de salariés, les établissements peuvent développer des aménagements d'horaires conduisant à un horaire de travail inférieur au minimum défini à l'alinéa précédent.

Les établissements peuvent également prévoir des aménagements d'horaires supérieurs au maximum défini au même alinéa.

Afin d'élargir les possibilités d'accès au temps partiel, les horaires sont répartis dans le cadre de la semaine, du mois ou sur une période allant jusqu'à douze mois consécutifs et prennent en compte les accords d'aménagement du temps de travail conclus par les établissements.

### Article 2.2 Heures complémentaires et délai de prévenance

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé à un salarié ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue à son contrat. Dans cette limite, le contrat de travail ou l'avenant précise dans quelles conditions le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires. Le contrat prévoit, le cas échéant, les périodes pendant lesquelles il ne peut être fait appel au salarié, y compris par le recours à des heures complémentaires.

Les heures supplémentaires éventuelles accomplies par le salarié à temps partiel s'imputent sur la durée annuelle de travail convenue dans le contrat de travail, les majorations sont prises en compte dans les conditions définies à l'article 7 du présent accord.

Par ailleurs, la répartition de l'horaire prévue au contrat peut être modifiée exceptionnellement par la hiérarchie à condition d'en informer le salarié par écrit sept jours au moins avant la date à laquelle la modification doit intervenir et d'en indiquer les motifs. Il en est de même pour le salarié qui demanderait l'accord de sa hiérarchie pour modifier temporairement son horaire.

faciliter temporairement le passage à temps partiel du personnel demandeur, permettant ainsi de ne pas alourdir la charge de travail des autres membres de l'U.E.T..

Un bilan de ces emplois offerts et pourvus est fait au niveau de l'entreprise avec les organisations syndicales signataires au cours de la réunion annuelle de la commission de suivi de l'accord.

### Article 5 Durée de travail à temps partiel

En principe, le passage à temps partiel est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, le salarié peut convenir avec sa hiérarchie, à l'occasion de l'entretien prévu ci-dessus, d'un passage à temps partiel pour une durée maximale de trois mois avant de s'engager durablement.

### Article 6 Aide au passage à temps partiel

Renault verse aux salariés, lors de la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel au sens de l'article 2.1, 1er alinéa, une compensation sous forme d'indemnité équivalant à 40 % de la perte de rémunération brute de base appréciée sur les douze derniers mois y compris, le cas échéant, les allocations trimestrielles, le complément mensuel uniforme, le complément de carrière et les compléments de rémunération liés au poste affectés par le passage à temps partiel.

Au cours de la carrière d'un salarié, cette compensation ne peut être attribuée qu'une seule fois et ne peut se cumuler avec une prime versée dans le cadre d'un plan social au titre d'un horaire à temps partiel.

Le bénéfice de cette disposition constitue un engagement pour le salarié d'occuper un emploi à temps partiel pendant au minimum deux ans sous réserve des dispositions prévues à l'article 14.1, 1er alinéa.

Dans le cas prévu à l'alinéa 2 de l'article 5 l'aide au passage à temps partiel est versée lors de l'engagement durable du salarié.

## Article 7 Rémunération

La rémunération est fonction de l'horaire contractuel à temps partiel et est lissée sur douze mois, sauf si le contrat de travail en dispose différemment.

Le salarié à temps partiel bénéficie proportionnellement des éléments de rémunération accordés aux salariés à temps plein. Les compléments de rémunération liés au poste sont versés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

En outre, les allocations trimestrielles prévues par l'accord à vivre sont proratisées en fonction du temps de travail convenu au contrat de travail du salarié. Elles sont payées trimestriellement aux dates habituelles.

En cas de travail à temps partiel annualisé, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles sont payées dans le mois de leur réalisation ou récupérées en temps en vertu de l'accord relatif au capital temps.

## Article 8 Intéressement

### Article 8.1 Intéressement aux résultats financiers

La rémunération retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement est calculée, comme pour l'ensemble du personnel, au prorata du temps effectivement travaillé par rapport à l'horaire de référence temps plein du secteur d'appartenance. Ainsi, lorsqu'un salarié a exercé une activité à temps plein et à temps partiel au cours de la période de référence, laquelle court du 1er janvier au 31 décembre, la totalité des heures est prise en compte pour la détermination du coefficient de présence retenu pour le calcul des droits individuels.

### Article 8.2 Intéressement aux performances

Le montant de l'intéressement aux performances est défini dans le cadre des accords collectifs d'établissement.



## Article 9 Congés payés

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la durée des congés payés est déterminée comme pour les autres salariés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète.

Concernant le temps partiel annualisé, les congés payés ne sont pas pris pendant les périodes travaillées. Ils sont de ce fait rémunérés, sous forme d'avance mensuelle, en sus de la rémunération lissée. Les congés supplémentaires d'ancienneté peuvent être pris pendant la période travaillée.

Lors de son passage à temps partiel, le salarié qui le souhaite peut bénéficier d'une avance sur le montant du "dixième" éventuel qui lui sera attribué au 31 mai suivant.

## Article 10 Capital temps

Le salarié à temps partiel peut, dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif au capital temps, capitaliser ses congés à hauteur du nombre de jours défini pour le salarié à temps plein.

Le salarié qui passe à temps partiel bénéficie du maintien du nombre de jours à temps complet capitalisés alors qu'il était à temps plein.

Le salarié qui bénéficie d'un retour à temps plein a droit de prendre les jours capitalisés à temps partiel, lesquels sont rémunérés sur la base de son horaire à temps plein.

De même, il peut capitaliser les heures supplémentaires éventuelles et les heures complémentaires.

## Article 11 Egalité professionnelle

Renault reconnaît à tout salarié le droit de demander un aménagement de son temps de travail dans les conditions définies par le présent accord. Ce nouveau mode d'organisation du travail, fondé sur le strict volontariat, s'accompagne de la reconnaissance de droits individuels.



Le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein notamment en matière d'évolution de carrière, de salaire, de charge de travail, de formation ainsi que de maintien dans l'emploi.

Pour les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte la totalité des périodes non travaillées.

## Article 12 Prévoyance décès

### Article 12.1 Capitaux

Les capitaux décès, prévus par les articles 42 et 44 de l'accord relatif à la couverture sociale, sont versés aux ayants droit du salarié sur la base du salaire annuel brut à temps plein, dans le cas où le décès surviendrait dans les douze mois suivant la date de passage à temps partiel.

### Article 12.2 Rente éducation

La référence au salaire plancher, pour le calcul de la rente éducation prévue par l'article 43 de l'accord relatif à la couverture sociale, s'applique au personnel passé à temps partiel dans le cadre du présent accord.

### Article 12.3 Allocation décès

L'allocation décès, prévue par l'article 40 de l'accord relatif à la couverture sociale, est accordée au salarié passé à temps partiel dans les mêmes conditions que celles prévues pour un salarié à temps plein.

## Article 13 Diffusion des offres de postes

Les possibilités de temps partiel sont précisées dans les offres de postes proposés par l'entreprise. La communication de ces offres repose sur les journaux d'entreprise ou d'établissement, les affiches ou encore le développement de banques de données informatiques accessibles à tous les salariés.

## Article 14 Passage à temps plein

### Article 14.1 Bénéfice d'un retour à temps plein

En cas d'évènement familial ayant une grave répercussion sur les ressources du ménage du salarié à temps partiel, celui-ci bénéficie d'un droit de retour à temps plein dans un délai de trois mois maximum et dans un poste de même niveau en priorité sur le même site.

Les salariés qui en font la demande écrite bénéficient d'un retour à temps plein pour occuper un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, à l'issue de la période fixée à l'alinéa 3 de l'article 6 du présent accord. L'entreprise s'engage à faire une proposition dans un délai de trois mois à compter de la demande en priorité dans le même établissement.

### Article 14.2 Bénéfice d'une priorité de passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet non visés à l'article 14.1 ci-dessus, y compris les salariés embauchés à temps partiel ont priorité, notamment dans leur établissement, pour occuper un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle.

## Article 15 Mise en oeuvre

Le présent accord entrera en vigueur à la date définie à l'article 17 et après information des comités d'établissements dans les conditions prévues par la loi.

Dans chaque établissement la direction, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, peut en fonction des spécificités locales décider d'adaptations aux dispositions de l'article 2.1 alinéas 2 et 3 du présent accord.

La mise en oeuvre du présent accord dans les établissements nécessite une information, par la direction, des responsables hiérarchiques et des salariés sur les principes et les règles fixées par l'accord, ainsi que sur les modalités de leur mise en oeuvre.

Le souhait éventuel du salarié de bénéficier d'un temps partiel est évoqué lors de l'entretien individuel. Pour les salariés qui sont déjà à temps partiel, l'organisation du temps de travail peut être évoquée lors de cet entretien.

#### Article 16 Commission de suivi

Il est créé, au niveau de l'entreprise, une commission de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Cette commission se réunit chaque année à l'initiative de la direction.

La commission constituée au niveau de l'entreprise, définit lors de sa première réunion, les éléments qui lui permettent d'assurer le suivi de l'application de l'accord. Ceux-ci portent notamment sur le nombre de demandes de travail à temps partiel, l'évolution du nombre de salariés à temps partiel, les éléments comparatifs de l'évolution de carrière des salariés à temps partiel par rapport à celle des salariés à temps plein, les formations dispensées ainsi que le nombre de demandes et de retours à temps plein.

La commission est informée de l'effet du présent accord sur l'emploi.

En accord entre les parties signataires, la commission peut être amenée à se réunir au cours de l'année.

Dans les trois mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, les établissements définissent les modalités de suivi de l'accord et notamment la fréquence de réunion de la commission de suivi de l'établissement, laquelle est constituée de deux représentants par organisation syndicale signataire.

#### Article 17 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 du 1er janvier 1998. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du code du travail.



Les parties signataires conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences de dispositions légales ou conventionnelles qui auraient une incidence sur les dispositions du présent accord et envisager les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel pourront solliciter un aménagement de leur contrat de travail.

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.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 19 décembre 1997

Pour RENAULT  
Le Directeur du Personnel et des Affaires Sociales



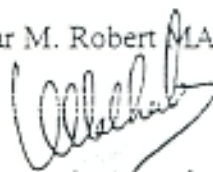
M. Georges BOUVEROT

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

représentée par M. Emmanuel COUVREUR

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

représentée par M. Robert MALHERBE



Pour la Fédération 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. Philippe MARTINEZ

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

représentée par M. Antonio DE FREITAS



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

représentée par M. Lucien MEREL

