

# Accord instituant un régime de prévoyance au profit des Salariés de Renault Group

**du 9 décembre 2022**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture  
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de  
Batilly, SODICAM<sup>2</sup>, Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing,  
Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**

Représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

*Jean-François NANDA*

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

*Jean-François PIBOULEAU*

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

*Ribeire*

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

*Mariette RIH*

## PREAMBULE

Le 27 juillet dernier, un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun au sein de Renault Group a été conclu avec comme objectifs de moderniser et d'homogénéiser un statut social au sein des entités françaises visées par le titre 1<sup>er</sup> du chapitre 2 de l'accord précité et ce, afin de permettre de :

- Favoriser l'équité au sein de Renault Group,
- Soutenir l'attractivité entre les différentes entités concernées et à l'extérieur,
- Renforcer l'identité du Groupe.

Ce projet induisant des négociations sur divers domaines pendant plusieurs mois ; les parties à la négociation ont convenu du calendrier des négociations à venir.

Compte tenu de la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de la convention de la branche Métallurgie concernant la complémentaire santé et la prévoyance, il a été décidé de commencer ce cycle de négociations par ces deux thématiques.

C'est dans ce contexte que des échanges en vue de la conclusion d'un accord groupe sur la prévoyance se sont ouverts le 3 novembre 2022.

La prévoyance est l'un des piliers structurant de la protection sociale complémentaire en entreprise puisqu'elle permet d'apporter une protection en cas d'évènement de vie particulièrement lourd pour les Salariés.

Souhaitant accompagner au mieux les Salariés qui y seraient confrontés, Renault Group a ouvert ce nouveau cycle de négociation avec les ambitions suivantes :

- Proposer un dispositif universel de prévoyance pour l'ensemble des salariés du Groupe en France avec notamment la mise en place d'un taux de cotisation uniforme, ainsi que des niveaux de garanties équivalents quel que soit le statut du Salarié ;
- Harmoniser l'ensemble des contrats prévoyance de Renault Group au sein d'un contrat unique en France ;
- Uniformiser les niveaux de couverture des salariés et de leur famille contre les risques liés à la personne, en y apportant des améliorations.

Compte tenu de ce qui précède, le présent accord vise, pour les entreprises concernées, à organiser les conditions de mise en œuvre d'une couverture de prévoyance à adhésion obligatoire pour les Salariés bénéficiaires.

## SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 2 – CARACTERISTIQUES DU REGIME ET FINANCEMENT .....</b>	<b>5</b>
Titre 1 – Nature du régime mis en place et catégories objectives .....	5
Titre 2 – Couverture de l’arrêt de travail .....	6
Titre 3 – Couverture invalidité.....	7
Titre 4 – Couverture décès .....	8
<i>Capitaux décès</i> .....	8
<i>Rentes</i> .....	8
<i>Couverture frais d’obsèques</i> .....	9
Titre 5 – Portabilité des droits .....	9
Titre 6 – Financement du régime .....	9
<b>Chapitre 3 – Dispositions administratives .....</b>	<b>10</b>
Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord .....	10
Titre 2 – Commission centrale d’application et clause de revoyure .....	10
Titre 3 – Information individuelle.....	10
Titre 4 – Notification, dépôt et publicité.....	11
Titre 5 – Adhésion .....	11
Titre 6 – Révision .....	11
Titre 7 – Dénonciation.....	11
Titre 8 – Revalorisation des rentes en cours de service.....	11

## CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Renault Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM<sup>2</sup>,
- Renault Digital,
- Renault Software Labs,
- Qstomize,
- Retail Renault Group,
- DIAC.

Concernant Retail Renault Group, il a été convenu compte tenu des spécificités de son adhésion au régime de branche, que des discussions soient initiées au niveau de cette entité avec les Organisations Syndicales Représentatives afin de permettre, dès que possible, une convergence du régime actuel vers celui présenté ci-dessous.

Par ailleurs, le Groupe Renault fait actuellement l'objet d'un projet d'évolution de son organisation, avec la création potentielle de nouvelles filiales en France. Dans ce contexte, il est acté que le présent accord s'applique à celles-ci dès lors que Renault s.a.s. y détient, directement ou indirectement, plus de 50%.

A l'inverse, si Renault s.a.s. cesse de posséder, directement ou indirectement, plus de 50% dans une entreprise visée ci-dessus, le présent accord cesse de produire ses effets dans les conditions légales applicables.

Il est enfin à noter que certaines sociétés incluses dans le champ d'application visé ci-dessus dépendent d'autres conventions collectives de branche que celle de la Métallurgie qui a servi de base lors de cette négociation.

Compte tenu de la primauté des dispositions des branches professionnelles dans le domaine de la prévoyance, en cas d'éventuelles dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent texte, les dispositions des conventions de branche afférentes s'appliquent en lieu et place.

## **CHAPITRE 2 – CARACTERISTIQUES DU REGIME ET FINANCEMENT**

Lors des négociations initiées, la Direction a posé 4 enjeux ayant vocation à guider l'esprit dans lequel le nouveau régime de prévoyance doit être créé et qui sont résumés comme suit :



- **Un seul contrat unique et universel pour tous les salariés du groupe en France.**
- **Lisibilité des garanties Prévoyance du Groupe et facilitation de leur déclenchement pour les bénéficiaires**



- **Offrir un niveau de protection au meilleur niveau porté notamment par les évolutions CCN à l'ensemble des collaborateurs Renault et leur famille**



- **Système de prévoyance qui assure une meilleure protection des salariés les plus fragiles**



- **Un dispositif qui préserve le pouvoir d'achat des salariés**

### **Titre 1 – Nature du régime mis en place et catégories objectives**

De manière générale, la prévoyance a pour objectif d'apporter une protection en cas d'évènement de vie particulièrement lourd pour les Salariés :

- Décès, via l'attribution de capitaux décès, rente d'éducation, ou encore rente de conjoint,
- Incapacité de travail ou d'invalidité, avec le versement d'indemnité journalière en cas d'arrêt de travail, d'une rente complémentaire en cas d'invalidité (1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie).

Les parties souhaitant que chaque Salarié soit couvert en cas d'évènements de ce type, il a été convenu que le dispositif décrit ci-dessous s'applique à l'ensemble des Salariés des entreprises entrant dans le champ d'application précité.

Afin de définir des garanties similaires à celles existantes, il a été fait le choix de prendre comme base le régime de prévoyance actuel de Renault s.a.s. parce qu'il est le système qui couvre déjà le plus de salariés au sein du périmètre du présent accord et que le niveau de garanties proposées est d'ores et déjà d'un bon niveau.

Chacun sera donc affilié au contrat collectif d'assurance souscrit à cet effet par Renault s.a.s. tant pour son compte que celui des sociétés de Renault Group auprès d'un organisme assureur habilité, sur la base des modalités, limitations et exclusions d'application des garanties définies dans ledit contrat.

S'agissant des Salariés dont le contrat serait suspendu, le présent régime de prévoyance s'applique dans les conditions définies par les textes réglementaires et conventionnels applicables à la Métallurgie<sup>1</sup>.

## **Titre 2 – Couverture de l'arrêt de travail**

---

La couverture de l'arrêt de travail vise à ce que les Salariés qui se trouvent dans l'incapacité temporaire de travailler, que ce soit en cas de maladie ou d'accident, puissent bénéficier de garanties à ce titre.

Lors de la négociation, les parties prenantes ont décidé que ces garanties s'appliquent de la même manière quel que soit le statut du Salarié (cadre/non-cadre).

Ce faisant, en cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical, le salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur. Aucune condition d'ancienneté ne s'applique en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Il en est de même en cas de congé maternité ou paternité.

Cette indemnisation complémentaire est versée à condition de percevoir des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS)) et selon les dispositions fixées par l'article 91 de la Convention Collective Nationale (CCN) de la Métallurgie ainsi que l'article 17.1 de l'annexe 9 de ladite convention.

Les salariés visés au Titre 1 du présent accord bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie, indemnisé par la Sécurité sociale, de garanties incapacité leur permettant de leur assurer un niveau d'indemnisation, exprimé en pourcentage du salaire de référence<sup>2</sup>. Cette garantie s'applique pendant une période déterminée et prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné ci-dessous, sous déduction des IJSS et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations :

- Pendant 180 jours à compter de son premier jour d'arrêt → Maintien de 100% du salaire de référence du salarié ;
- Par suite et jusqu'à expiration des droits IJSS → 75% du salaire de référence du salarié jusqu'à expiration de ses droits.

En tout état de cause, l'indemnité journalière complémentaire susmentionnée n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la Sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit.

Il est précisé que ces indemnisations se font dans la limite de la rémunération nette qu'aurait perçue le Salarié s'il avait continué à travailler et viennent sous déduction de toutes prestations versées par la sécurité sociale ayant le même objet<sup>3</sup>.

La revalorisation de cette garantie versée lorsque le Salarié est en prévoyance se fait sur la base de l'évolution du point AGIRC/ARRCO.

Dans ce cadre, les cotisations retraite complémentaires sont par ailleurs maintenues.

---

<sup>1</sup> Art. 15 de l'annexe 9 de la CCN de la Métallurgie et liste des cas de suspension non-indemnisés en 15.2.b.

<sup>2</sup> défini à l'article 17.1.b de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie

<sup>3</sup> Conformément à l'article 17.1.d.i. de l'annexe 9 de la CCN de la Métallurgie

### **Titre 3 – Couverture invalidité**

---

Cette couverture permet d'accompagner les Salariés qui ne peuvent plus travailler en procédant au versement mensuel d'un complément à la rente d'invalidité versée par la sécurité sociale pour compenser la perte de revenus résultant de cette réduction de la capacité de travail.

Compte tenu des nouvelles dispositions de la CCN de la Métallurgie en la matière<sup>4</sup>, les signataires du présent accord ont décidé des évolutions suivantes tout en sachant qu'elles sont plus favorables que le texte conventionnel précité puisqu'elles s'appliquent quel que soit le statut du salarié (non-cadre/cadre) et que plusieurs prestations ci-après décrites vont au-delà :

- Dans le cas d'une invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie, le Salarié perçoit une rente, incluant celle de la sécurité sociale, d'un montant égal à 45% du salaire de référence<sup>5</sup> ;
- Dans l'hypothèse d'une reconnaissance d'une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, le Salarié perçoit une rente, incluant celle de la sécurité sociale, d'un montant égal à 77% du salaire de référence ;
- En cas d'invalidité résultant d'un accident ou d'une maladie professionnel(le) et que le taux d'incapacité permanente est :
  - o compris entre 33% et 66% inclus, il y a versement d'une rente proportionnée, selon le mode de calcul prévu par l'article 17.2.C de l'annexe 9 de la CCN de la Métallurgie,
  - o supérieur à 66 %, la rente est alors celle prévue pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories visées ci-dessus.

La revalorisation de la rente complémentaire ci-dessus prévue se fait sur la base de l'évolution du point AGIRC/ARRCO.

Dans ce cadre, les cotisations retraite complémentaires sont par ailleurs maintenues.

---

<sup>4</sup> Conformément aux stipulations de l'article 17.2 de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie

<sup>5</sup> Article 17.2.b de l'Annexe 9 de la CCN Métallurgie

## Titre 4 – Couverture décès

Cette couverture permet d'assurer un capital et/ou des rentes aux bénéficiaires du Salarié décédé.

Dans le but de ne créer aucune disparité, les parties au présent accord ont convenu qu'aucune distinction n'est faite selon le statut ou encore la situation familiale du Salarié.

Les tableaux présentés ci-après résument les garanties pour chaque catégorie de prestations.

Il est à noter que la notion de « personne à charge » utilisée est celle prévue par le contrat d'assurance.

### Capitaux décès

Evènements	Montants
Décès toutes causes	335% <sup>6</sup>
Majoration par personne à charge	Majoration de 50%
Capital supplémentaire pour décès d'origine professionnel	+165%, soit 500%

### Rentes

Typologies	Montants
Education <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De 0 à 10 ans → 10%*</li> <li>▪ De 11 à 17 ans → 12%*</li> <li>▪ De 18 à 25 ans révolus → 15%*</li> </ul> <p><i>* Sur base du salaire annuel de référence<sup>8</sup> ou d'un minimum de 1 fois le PASS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Doublement de la rente au profit des enfants orphelins de père et de mère</li> <li>▪ Versement viager de la rente pour les enfants handicapés ou invalides 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie</li> <li>▪ Revalorisation de la rente sur la base de l'évolution du point AGIRC/ARRCO</li> </ul>
Conjoint	10% du salaire annuel de référence <sup>9</sup> pendant 12 mois

<sup>6</sup> Du salaire de référence prévu à l'article 17.3.b. de la CCN de la Métallurgie

<sup>7</sup> La rente reste versée dans les conditions prévues par le contrat d'assurance

<sup>8</sup> prévu à l'article 17.4.b. de la CCN de la Métallurgie

<sup>9</sup> prévu à l'article 17.3.b. de la CCN de la Métallurgie

## Couverture frais d'obsèques

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'étendre cette couverture, déjà existante au sein de Renault s.a.s., à l'intégralité des Salariés de Renault Group, d'en revaloriser les montants et d'en étendre le bénéfice en cas de décès d'un enfant à charge du Salarié inclus dans le champ d'application du présent accord.

Evènements	Montants
Décès du Salarié	4 000€, majoré de 10% par enfant à charge
Décès du conjoint sans revenu <sup>10</sup>	2 000€, majoré de 5% par enfant à charge
Décès d'un enfant à charge	A hauteur des frais réels dans la limite de 2 000€

## **Titre 5 – Portabilité des droits**

---

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article ainsi que celui de l'article 20 de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie.

## **Titre 6 – Financement du régime**

---

Lors des négociations, les parties ont échangé sur les financements existants actuellement dans chacune des sociétés de Renault Group lesquelles étaient hétérogènes.

Dans l'optique de mutualiser et rationaliser les différents régimes tout en préservant le pouvoir d'achat des salariés, il a été convenu qu'aucune cotisation salariale n'est prélevée dans le cadre du nouveau dispositif décrit ci-dessus.

Ce faisant, seul l'employeur est redevable des cotisations afférentes, pour un taux fixé à 1,47% du salaire pour les tranches T1 et T2 dans la limite de 8 PASS.

Il est par ailleurs convenu que les dispositions énoncées ci-dessus n'impacteront pas le budget des NAO 2023.

---

<sup>10</sup> Aucun revenu que ce soit du fait d'une activité salariée ou non, à temps plein ou à temps partiel, ou aucun revenu de substitution à une activité professionnelle, salariée ou non

## **CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES**

### **Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord**

---

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sous réserve, conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail, de l'information-consultation des CCSE et CSE concernés. Il s'applique aux incapacités temporaires de travail intervenues et aux invalidités reconnues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

### **Titre 2 – Commission centrale d’application et clause de revoyure**

---

Une commission d'application de l'accord, composée de la direction et de 5 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application.

Ainsi, elle est réunie dans le cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence substantielle sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, notamment en cas de remise en cause des avantages sociaux et fiscaux.

Il en est de même en cas de difficulté survenue au cours de l'application du présent accord ou encore, en cas de résiliation par l'organisme assureur du contrat de prestation.

Compte tenu du déploiement, début de l'année 2023, de ce nouveau régime il est convenu que la commission soit réunie dans le courant de cette année afin d'échanger sur le déploiement du nouveau régime.

### **Titre 3 – Information individuelle**

---

Chaque Salarié puis tout nouvel embauché reçoit une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat, notamment les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque.

## **Titre 4 – Notification, dépôt et publicité**

---

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

## **Titre 5 – Adhésion**

---

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

## **Titre 6 – Révision**

---

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail<sup>11</sup>.

## **Titre 7 – Dénonciation**

---

Le présent accord pourra être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables<sup>12</sup>.

## **Titre 8 – Revalorisation des rentes en cours de service**

---

Conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

---

<sup>11</sup> A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail

<sup>12</sup> A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Fait à Boulogne Billancourt, le 9 décembre 2022

## **Accord instituant un régime de prévoyance au profit des Salariés de Renault Group**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture  
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de  
Batilly, SODICAM<sup>2</sup>, Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing,  
Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**



Représentée par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

*Jean-François NANDA*

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

*Jean-François PIBOULEAU*

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

*Ribeyre*

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

*Mariette RIH*