

ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ACCOMPAGNANT LE PROJET DE TRANSFORMATION DE LA SOCIETE RENAULT TRUCKS SAS version fin séance à 16h55

ENTRE :

La société RENAULT
siège social est situé à
Route de Lyon,
Thierry FAYETTE, en
Ressources Humaines,
BARDE, en qualité de
Sociales,

d'une part,

**PROJET D'ACCORD
SOU MIS A
RELECTURE
PEUT ENCORE ETRE
MODIFIE**

TRUCKS SAS, dont le
SAINT PRIEST (69800), 99
représentée par Monsieur
qualité de Directeur des
et Monsieur Olivier
Directeur des Relations

ET :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur _____, en qualité de
Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur _____, en qualité de
Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur _____, en qualité de
Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale SUD, représentée par Monsieur _____, en qualité de
Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur _____, en qualité de
Délégué Syndical Central,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord, conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et
suivants du Code du travail.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	6
1. Objet et champ d'application	6
1^{ERE} PARTIE : INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL ET DES COMITES D'ETABLISSEMENT CONCERNES.....	7
2. Modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique Central et des Comités d'établissement concernés	7
2EME PARTIE : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE.....	8
3. Objectifs du dispositif de rupture conventionnelle collective et engagement de la société.....	8
4. Nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées.....	8
5. Conditions générales d'éligibilité.....	9
5.1. Conditions tenant à la situation individuelle du salarié.....	9
5.2. Conditions tenant au poste occupé et possibilité de permutation	10
5.3. Exclusions	12
6. Nature des départs dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ...	12
6.1. Départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe (DVE-RCC)	13
6.1.1. Salariés concernés	13
6.1.2. Conditions tenant au projet identifié propres au DVE-RCC.....	13
6.1.2.1. Pour un projet de mobilité externe au groupe Volvo.....	13
6.1.2.2. Pour un projet de création ou de reprise d'une entreprise.....	13
6.1.2.3. Pour un projet de suivi d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante.....	14
6.1.3. Indemnité spécifique de RCC dans le cadre d'un DVE-RCC.....	14
6.1.4. Solde de tout compte.....	14
6.2. Départ volontaire pour liquider immédiatement sa retraite à taux plein (retraite-RCC)	15
6.2.1. Salariés concernés	15
6.2.2. Aide au rachat de trimestres.....	15
6.2.3. Indemnité de compensation du malus temporaire Agirc-Arrco	16
6.2.4. Indemnité spécifique de RCC dans le cadre d'une retraite-RCC	17
6.2.5. Anticipation du départ effectif par l'utilisation des soldes de compteurs temps ou formation 17	
6.2.6. Solde de tout compte.....	17
6.3. Départ volontaire pour liquider sa retraite à taux plein de manière différée (préretraite-RCC) 17	
6.3.1. Salariés concernés	17
6.3.2. Aide au rachat de trimestres.....	18
6.3.3. Dispense d'activité rémunérée.....	19
6.3.3.1. Durée de la dispense d'activité	19
6.3.3.2. Allocation de dispense d'activité	19

6.3.3.3. Utilisation du solde des compteurs temps ou formation pour compléter l'allocation de dispense d'activité	20
6.3.3.4. Cotisations aux régimes de retraite, de prévoyance et de mutuelle frais de santé	20
6.3.3.5. Statut du salarié en dispense d'activité.....	20
6.3.4. Indemnité de compensation du malus temporaire Agirc-Arrco	21
6.3.5. Indemnité spécifique de RCC dans le cadre d'une préretraite-RCC.....	21
6.3.6. Anticipation du départ effectif par l'utilisation des soldes de compteurs temps ou formation	22

3^{EME} PARTIE : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES MOBILITES INTERNES. 23

7. Mobilité Interne	23
7.1. Conditions d'éligibilité.....	23
7.2. Déclaration de volontariat et modalités d'instruction des demandes	23
7.3. Mesures destinées à favoriser la Mobilité Interne	24
7.3.1. Mesures de formation et d'adaptation liées à la mobilité interne	25
7.3.2. Bénéfice des mesures de la politique relative à la mobilité géographique des salariés du groupe Volvo en France et de la note d'application de la politique mobilité géographique des salariés de Renault Trucks SAS.....	26
7.3.3. Augmentations individuelles	26

4^{EME} PARTIE : ACCOMPAGNEMENT EXCEPTIONNEL DES DEPARTS EN PRERETRAITE ACAATA..... 26

8. Conditions d'éligibilité.....	26
9. Indemnité de cessation anticipée d'activité	27
10. Majoration de l'indemnité de cessation anticipée d'activité	27

5^{EME} PARTIE : PERIODE DE VOLONTARIAT, ACCOMPAGNEMENT A LA CONSTITUTION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE ET MODALITES DE TRAITEMENT DES CANDIDATURES..... 29

11. Modalités de présentation des candidatures	29
11.1. Durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord (période de volontariat)	29
11.2. Information des salariés	29
11.3. Modalités générales et conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif	30
11.4. Constitution des dossiers de candidature	30
11.4.1. Pour un DVE-RCC	30
11.4.1.1. Lettre d'intention et pièces justificatives	30
11.4.1.2. Anticipation du départ en formation.....	32
11.4.2. Pour une retraite-RCC ou préretraite-RCC	32
11.4.3. Pour une mobilité interne.....	33
11.5. Mise en place d'un cabinet d'accompagnement externe en vue d'aider les salariés à constituer leur dossier de candidature (Espace Information Conseil).....	33
12. Modalités d'examen des candidatures	35

12.1.	Comité de validation.....	35
12.2.	Critères de départage entre les candidats.....	36
12.3.	Réponse apportée.....	37
12.4.	Modalités spécifiques aux volontariats dans le cadre d'un DVE-RCC, d'une retraite-RCC ou préretraite-RCC.....	37
12.4.1.	Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.....	37
12.4.2.	Les modalités d'exercice du droit de rétractation des parties.....	39
12.4.3.	Salariés protégés.....	39

6^{EME} PARTIE : MESURES VISANT A FACILITER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE RECLASSEMENT EXTERNE DES SALARIES SUR DES EMPLOIS EQUIVALENTS..... 39

13.	Congé de mobilité.....	39
13.1.	Objet du congé de mobilité.....	39
13.2.	Conditions d'éligibilité.....	40
13.3.	Modalités de proposition du congé de mobilité et d'adhésion du salarié et conditions de conclusion d'une convention individuelle écrite de rupture.....	40
13.4.	Conditions de conclusion d'une convention individuelle écrite de rupture.....	40
13.5.	Durée du congé de mobilité.....	40
13.6.	Engagements des parties.....	41
13.7.	Rémunération versée pendant la période du congé de mobilité.....	41
13.8.	Indemnité de rupture versée au salarié à l'issue du congé de mobilité.....	42
13.9.	Conditions auxquelles il est mis fin au congé de mobilité.....	42
13.10.	Mesures d'accompagnement du congé de mobilité.....	43
13.10.1.	Organisation des périodes de travail.....	43
13.10.2.	Mise en place d'un cabinet d'accompagnement externe (Espace Emploi).....	43
13.10.3.	Indemnité d'incitation au retour rapide à l'emploi.....	44
13.10.4.	Prise en charge des frais exposés.....	45
13.10.5.	Modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées.....	45
13.11.	Conditions d'information du Comité Social et Economique Central.....	45
14.	Aides à la mobilité géographique et à l'accompagnement du conjoint.....	45
14.1.	Aides en cas de déménagement.....	45
14.1.1.	Prise en charge des frais de déménagement.....	46
14.1.2.	Aide à l'accompagnement du conjoint.....	46
14.2.	Indemnité liée à l'allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail.....	46
15.	Indemnité différentielle temporaire.....	47
16.	Aide au passage d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel.....	47
17.	Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion.....	48
18.	Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.....	49
19.	Portabilité de la mutuelle frais de santé et du régime de prévoyance.....	50

7^{EME} PARTIE : MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD..... 50

20.	Commission de suivi.....	50
------------	---------------------------------	-----------

21.	Modalités d'association de l'autorité administrative au suivi des mesures prévues par l'accord	52
22.	Consultation régulière et détaillée du Comité Social et Economique Central	52
23.	Transmission à l'autorité administrative d'un bilan de la mise en œuvre de l'accord	53
24.	Information de l'autorité administrative des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.....	53
8^{EME} PARTIE : DISPOSITIONS FINALES		54
25.	Conditions de validité, validation et entrée en vigueur de l'accord	54
26.	Durée de l'accord et clause de revoyure.....	54
27.	Révision	55
28.	Formalités de dépôt et de publicité.....	55

PREAMBULE

A REDIGER

C'est dans ce cadre qu'a été conclu le présent accord, qui relève des dispositions des articles L.1237-17 et L.1237-19 et suivants du Code du travail.

1. Objet et champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de la société Renault Trucks SAS.

Il a pour objet de déterminer les modalités d'un dispositif de rupture conventionnelle collective, accompagnant le projet de réorganisation de la société présenté au Comité Social et Economique Central et aux Comités d'établissement concernés à compter du 23 septembre 2020.

Il porte, conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-1 du Code du travail, sur :

- les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'établissement concernés,
- le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées,
- la durée de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective,
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, dont les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif,
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié,
- les modalités d'exercice du droit de rétractation des parties,
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ,
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié,
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents,
- les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité, telles que prévues à l'article L.1237-18-2 du Code du travail,
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.

Il porte également sur :

- les modalités de mise en œuvre de Mobilités Internes,
- les modalités exceptionnelles d'accompagnement des départs dans le cadre de la préretraite ACAATA telle que visée par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998.

1^{ère} Partie : Information du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'établissement concernés

2. Modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'établissement concernés

Le 16 juin 2020, le Comité Social et Economique Central a été réuni et informé de l'intention de la direction de la société d'ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord portant rupture conventionnelle collective, dans le cadre d'un projet de transformation concernant l'entreprise.

Le Comité Social et Economique Central ainsi que les Comités Sociaux et Economiques d'établissement concernés ont été informés, au cours de chacune des réunions portant sur le projet de transformation de la société, sur l'état d'avancement de la négociation du présent accord.

Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de Limoges et Usine Ponts et Essieux, non concernés par le projet de transformation, ont été informés de la négociation du présent accord respectivement le <...>, <...> et le <...>.

Le Comité Social et Economique Central ainsi que les Comités d'établissement concernés ont, en outre, été informés et *consultés* sur le projet de transformation de la société dans le cadre duquel s'inscrit la conclusion du présent accord, au cours de leurs réunions :

- pour le Comité Social et Economique Central, en date des 23 septembre, 7, 8 et 9 octobre, 22 octobre, 3 novembre, 17 novembre et 8 décembre 2020,
- pour les Comités d'établissement, en date des <...> et <...>.

Le Comité Social et Economique Central ainsi que les Comités d'établissement concernés seront informés de la conclusion du présent accord, dès sa signature, et se verront remettre une copie de l'accord, à l'initiative de la direction par courrier électronique.

Le Comité Social et Economique Central sera informé par l'autorité administrative de sa décision, le cas échéant, de validation, conformément aux dispositions des articles L.1237-19-4 et D.1237-10 du Code du travail. En cas de validation implicite, la direction transmettra une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au Comité Social et Economique Central et aux Comités d'établissement concernés, ainsi qu'aux Organisations Syndicales représentatives signataires de l'accord.

2ème Partie : Modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective

3. Objectifs du dispositif de rupture conventionnelle collective et engagement de la société

Les parties manifestent leur volonté d'éviter tout départ contraint, en recourant exclusivement à la mobilité interne, notamment sur les postes créés dans le cadre de la réorganisation, ainsi qu'aux départs volontaires dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective visé aux articles L.1237-19 et suivants du Code du travail.

En conséquence, la rupture du contrat de travail ne peut résulter que du volontariat du salarié, sous réserve que les conditions prévues par le présent accord soient satisfaites, et ne peut être imposée par l'employeur ou le salarié.

Le présent accord exclut tout licenciement contraint pour atteindre ses objectifs en termes de suppression d'emplois.

Dès lors, la direction de la société Renault Trucks SAS s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pour atteindre les objectifs de suppression d'emplois définis à l'article 4 du présent accord, jusqu'au 31 décembre 2021.

4. Nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées

Le nombre de suppressions de postes envisagées dans le cadre du projet de transformation de la société Renault Trucks SAS, tel que présenté au Comité Social et Economique Central et aux Comités d'établissement concernés à compter du 23 septembre 2020, est fixé à 485.

Toutefois, les départs et mouvements internes déjà intervenus ont permis de réduire d'autant le nombre de postes dont la suppression est nécessaire. Ce nombre de départs et mouvements internes déjà intervenus s'élève, à la date de conclusion du présent accord, à 31. De plus, le projet de transformation de la société RT SAS comprend 162 créations de postes.

Il est entendu que les mobilités internes intervenant en application de la 3^{ème} partie du présent accord diminueront d'autant le nombre maximum de départs visé ci-dessus.

Ainsi, le nombre maximal de départs volontaires dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective institué par le présent accord est fixé à 292.

De même, les départs non liés au présent accord (démissions, licenciements pour motif personnel ou pour inaptitude médicalement constatée,...), ainsi que la mobilité professionnelle interne et les départs en préretraite ACAATA, d'un salarié occupant un emploi dans l'une des job family impactées par une/des suppression(s) d'emploi (hormis ceux intervenant sur un

poste exclu), diminueront d'autant le nombre maximum de départs dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

Aucun départ ni aucune mobilité volontaire ne pourront intervenir en application du présent accord au-delà de ce nombre, pour chaque établissement et chacune des job family concernées, conformément à la répartition indiquée dans le tableau figurant en annexe au présent accord. Le cas échéant, les candidatures surnuméraires feront l'objet d'un refus.

Il est rappelé que, le nombre de salariés qui seront volontaires au départ ou à la mobilité interne ne pouvant être connu par avance avec exactitude, le projet de transformation présenté au Comité Social et Economique Central et aux Comités d'établissement concernés indique le nombre maximal de suppressions de postes prévus. Ainsi, si le nombre de départ volontaires ou de mobilités internes volontaires n'est pas suffisant, des ajustements au projet de transformation tel que présenté seront, le cas échéant, effectués. Les salariés qui ne seront pas candidats au départ ou à la mobilité seront positionnés dans la nouvelle organisation, éventuellement adaptée.

5. Conditions générales d'éligibilité

Les conditions générales prévues par le présent article :

- s'entendent sans préjudice des conditions particulières propres à chaque type de départ RCC, telles que prévues à l'article 6 ci-après,
- sont également applicables aux mobilités internes visées à la partie 3 du présent accord, ainsi qu'au bénéfice de l'accompagnement exceptionnel des départs en préretraite ACAATA visées à la partie 4 du présent accord.

5.1. Conditions tenant à la situation individuelle du salarié

Peut se porter volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective institué par le présent accord tout salarié d'un établissement de la société Renault Trucks SAS :

- titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- qui n'est pas en cours de préavis de démission, de licenciement, de départ à la retraite ou de mise à la retraite, n'a pas signé une rupture conventionnelle individuelle telle que visée aux articles L.1237-11 et suivants du Code du travail et ne fait pas l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
- qui ne se trouve pas, à la date de clôture de la période de volontariat, en situation de détachement ou d'expatriation à l'étranger,
- qui ne détient pas, parallèlement à son contrat de travail, un mandat social dans l'une des sociétés du groupe Volvo,
- dont le départ est en cohérence avec le nombre d'emplois concernés par le projet de réorganisation et le nombre de départs envisagés visé à l'article 4 du présent accord,

- dont le départ intervient dans les conditions de forme et de délais fixés par le présent accord.

En ce qui concerne les salariés protégés, outre les conditions prévues par le présent accord, leur départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective sera soumis à la procédure prévue par les articles L.2421-1 et suivants du Code du travail.

5.2. Conditions tenant au poste occupé et possibilité de permutation

Peut se porter volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective instituée par le présent accord tout salarié :

- occupant un poste d'ATAM ou de cadre au sein de la société Renault Trucks SAS :
 - o au sein d'une job family, au sens du référentiel emploi du groupe Volvo (dit « job catalogue »), impactée par une/des suppression(s) d'emploi dans le cadre du plan de transformation de la société,
 - o et employé au sein d'un établissement et d'un secteur concernés par une/des suppression(s) d'emploi ,
- n'occupant pas un poste expressément exclu conformément aux dispositions de l'article 5.3 ci-après.

Toutefois, au sein de GTT, certains salariés au sein d'une job family impactée par une/des suppression(s) d'emploi occupent des fonctions telles qu'un autre salarié de Renault Trucks SAS ne peut se substituer à eux dans l'exercice desdites fonctions dans un délai raisonnable et dont le départ porterait préjudice au fonctionnement du service ou de l'activité pour le compte duquel ils interviennent.

Ces fonctions impliquent au moins l'une des conditions suivantes :

- une expertise technique particulièrement élevée ou l'exercice d'une compétence clé pour l'entreprise,
- l'exercice d'une compétence rare faisant l'objet d'une ressource unique ou limitée au sein de l'entreprise ou l'appartenance à un métier en tension sur le marché de l'emploi,
- une compétence stratégique pour les intérêts de l'entreprise, l'établissement ou l'entité à laquelle appartient le salarié.

En conséquence, pour les personnes occupant certains postes visés dans l'annexe XXX, le volontariat ne pourra être accepté qu'à la condition qu'un salarié disposant du socle de compétences nécessaires, validées par le comité mobilité de GTT, accepte d'occuper son poste. Ce comité mobilité se réunira toutes les semaines pendant la durée de la période de volontariat. Il aura pour mission d'étudier les candidatures des salariés qui postulent sur un poste visé dans l'annexe ci-dessus, et de valider les compétences requises.

Pour l'application des présentes dispositions :

- les job family concernées sont celles listées à l'article 4 ci-avant,
- les établissements et secteurs de l'entreprise concernés sont les suivants :
 - o établissement de Lyon : GTT, BA RT, GTO hors emboutissage, GTP, HR process & IT, VGU,
 - o établissement de Bourg en Bresse : tous les secteurs.

Par exception, pourra se porter volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective instituée par le présent accord tout salarié occupant un poste d'ATAM ou de cadre au sein de la société Renault Trucks SAS, au sein d'une job family non concernée et/ou d'un établissement ou d'un secteur non concerné, à la condition qu'un salarié occupant un poste appartenant à une job family concernée et exerçant au sein d'un établissement et d'un secteur concernés accepte d'occuper son poste par permutation.

Il en ira de même lorsqu'un ATAM ou cadre occupe un poste au sein d'une job family concernée au sein d'un établissement et d'un secteur concernés, après atteinte du nombre maximal de départs visé à l'article 4 : son volontariat ne pourra être accepté que sous réserve qu'un salarié occupant un poste appartenant à une job family concernée et exerçant au sein d'un établissement et d'un secteur concernés, pour lesquels le nombre maximal précité n'est pas atteint, accepte d'occuper son poste par permutation.

L'acceptation de la permutation suppose que les conditions cumulatives suivantes soient satisfaites :

- que le manager du poste à pourvoir et le HRBP valident les compétences du permutant pour pouvoir accepter la mobilité de ce dernier,
- que le permutant accepte le changement de poste,
- que le permutant n'occupe pas un poste exclu conformément aux dispositions de l'article 5.3 ci-après.

Dans ce cadre, il sera tenu compte du parcours professionnel du salarié, interne ou externe, connu de la société, ou porté à la connaissance de celle-ci par le salarié, ainsi que de ses qualités intrinsèques et de ses possibilités d'évolution et d'adaptation.

La société s'engage à rechercher activement les possibilités de permutation, afin de favoriser au maximum les départs volontaires. La permutation de plusieurs salariés, dite permutation en « cascade », pourra être utilisée.

A cette fin, les postes pouvant être occupés par un permutant seront portés à la connaissance des salariés par l'intermédiaire de l'outil de publication des postes du groupe Volvo sur Violin : Volvo Recruitment Online (VRO).

De plus, des événements et forums emploi / mobilité seront organisés afin de faire connaître les offres d'emplois vacants au sein de la société et du groupe Volvo.

Des comités mobilités seront mis en place au sein des entités concernées et en central pour faciliter les mouvements et rechercher des permutants. Ces comités mobilités seront composés de HRBP de chaque entité concernée, et se réuniront deux fois par mois.

Les salariés volontaires concernés pourront également proposer à la société une permutation avec un salarié occupant un poste au sein d'une job family concernée. Une formation pourra être mise en place afin d'accompagner le permutant sur ce changement.

Dans tous les cas, le volontariat du salarié ne saurait être accepté qu'une fois la permutation de poste acceptée par la société.

Le délai maximum pour accepter les permutations sera la fin de la période de volontariat.

Les dispositions relatives à l'accompagnement de la mobilité interne prévues à **l'article 7.3.2** lui seront également applicables.

5.3. Exclusions

Ne pourront pas se porter volontaires dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective instituée par le présent accord, et sont par conséquent exclus du dispositif, les salariés occupant des fonctions telles qu'un autre salarié de Renault Trucks SAS ne peut se substituer à eux dans l'exercice desdites fonctions dans un délai raisonnable et dont le départ porterait préjudice au fonctionnement du service ou de l'activité pour le compte duquel ils interviennent.

Ces fonctions impliquent au moins l'une des conditions suivantes :

- une expertise technique particulièrement élevée ou l'exercice d'une compétence clé pour l'entreprise,
- l'exercice d'une compétence rare faisant l'objet d'une ressource unique ou limitée au sein de l'entreprise ou l'appartenance à un métier en tension sur le marché de l'emploi,
- une compétence stratégique pour les intérêts de l'entreprise, l'établissement ou l'entité à laquelle appartient le salarié,
- des fonctions décisionnelles au sein de l'entreprise.

Les postes visés par une exclusion **sont listés en annexe du présent document.**

6. Nature des départs dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective

Le départ de l'entreprise dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective permet au candidat, sous réserve de remplir les conditions générales et spécifiques prévues par le présent accord :

- soit de réaliser un projet professionnel identifié à l'extérieur de l'entreprise,
- soit de liquider sa retraite à taux plein immédiatement,
- soit de liquider sa retraite à taux plein de manière différée.

Pour l'application des exonérations mentionnées dans le présent accord, il est précisé qu'il doit être fait masse de toutes indemnités liées à la rupture du contrat de travail. En outre, lorsque ces indemnités sont d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel de la sécurité

sociale, elles sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et de la CSG et de la CRDS.

6.1. Départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe (DVE-RCC)

6.1.1. Salariés concernés

Le volontariat dans ce cadre est réservé aux salariés justifiant d'un projet professionnel identifié et sérieux, entendu comme s'inscrivant dans l'une des perspectives suivantes, telles que définies par les articles ci-dessous :

- un projet de mobilité externe au groupe Volvo,
- un projet de création ou de reprise d'une entreprise,
- un projet de suivi d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante.

Le caractère sérieux du projet professionnel est attesté par un avis favorable de l'Espace Information Conseil, obligatoirement joint au dossier de candidature.

Les salariés éligibles à la retraite-RCC et à la préretraite-RCC ne sont pas éligibles au DVE-RCC.

6.1.2. Conditions tenant au projet identifié propres au DVE-RCC

6.1.2.1. Pour un projet de mobilité externe au groupe Volvo

Le volontariat dans ce cadre est réservé aux salariés justifiant d'un nouvel emploi, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, y compris un contrat de travail afin de suivre une formation en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, au sein d'une structure externe au groupe Volvo.

6.1.2.2. Pour un projet de création ou de reprise d'une entreprise

Le volontariat dans ce cadre est réservé aux salariés justifiant d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, quelle que soit la forme juridique, y compris le statut d'auto-entrepreneur. Sont assimilés à un projet de création ou de reprise d'entreprise les projets de transformation d'une activité accessoire existante en activité professionnelle principale.

Le caractère sérieux du projet dans ce cadre est conditionné à sa **pérennité dans le temps**.

Il est convenu que pour l'application des dispositions du présent accord, un projet de prise de participation dans une entreprise existante sera considéré comme une reprise d'entreprise, à condition que le salarié :

- se porte acquéreur d'au moins 25% du capital social ou des parts pour un montant minimum de 10 000 euros,
- s'investisse de façon effective dans la gestion ou l'activité de l'entreprise,
- que cette gestion ou cette activité lui procure un revenu.

6.1.2.3. Pour un projet de suivi d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante

Le volontariat dans ce cadre est réservé aux salariés justifiant d'un projet de suivi d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante, incluant les projets de reprise d'études.

Il s'agit de la situation dans laquelle le salarié volontaire a identifié une formation qualifiante, certifiante ou diplômante lui permettant une évolution professionnelle extérieure à la société et au Groupe à l'issue de sa formation et en adéquation avec le marché de l'emploi.

6.1.3. Indemnité spécifique de RCC dans le cadre d'un DVE-RCC

Le salarié bénéficiera, à la date de son départ effectif, d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant équivalent à son indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur.

En tout état de cause, son montant ne pourra être inférieur :

- ni à 4 mois de salaire brut (le salaire de référence étant calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité conventionnelle de licenciement),
- ni à 15 000 euros bruts,
- ni à l'indemnité légale due en cas de licenciement.

A l'indemnité ainsi calculée s'ajoutera un montant supplémentaire égal au montant le plus favorable entre :

- 9 mois de salaire brut (le salaire de référence étant calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité conventionnelle de licenciement),
- 32 000 euros bruts.

Pour le calcul de l'indemnité, les périodes d'activité partielle intervenues pendant la période de référence feront l'objet, le cas échéant, d'une reconstitution.

En cas d'option pour le congé de mobilité, le salarié pourra demander une avance sur l'indemnité spécifique de rupture d'un montant de 80 % de celle-ci, à son entrée dans le dispositif du congé de mobilité.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

6.1.4. Solde de tout compte

Au terme de son contrat de travail, le salarié percevra les éléments liés à son solde de tout compte, comprenant notamment les soldes de compteurs temps acquis au jour de la fin de son contrat de travail. Un reçu pour solde de tout compte sera établi.

6.2. Départ volontaire pour liquider immédiatement sa retraite à taux plein (retraite-RCC)

6.2.1. Salariés concernés

Le volontariat dans ce cadre est réservé aux salariés :

- justifiant qu'ils bénéficieront du nombre de trimestres requis et de l'âge pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein à la date de leur départ effectif,
- et dont la date de rupture effective du contrat de travail est située au plus tard le 31 décembre 2021.

La date d'effectivité est entendue ici comme la date de fin du contrat de travail, précédant immédiatement la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite.

Le salarié doit justifier de ses droits en produisant son relevé de carrière. Il s'engage à liquider ses droits à retraite dès l'obtention du taux plein. Ainsi, la rupture du contrat de travail des salariés se portant volontaires pour un départ en retraite-RCC, qui disposent, au moment de la validation de leur candidature du nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein, interviendra dès le terme du processus de validation de la candidature et de signature de la convention individuelle de rupture.

Pour apprécier le nombre de trimestres requis pour le bénéfice du taux plein, il sera tenu compte, le cas échéant, des trimestres éventuellement rachetés conformément aux dispositions ci-dessous.

Les salariés éligibles à la retraite-RCC ne sont pas éligibles au DVE-RCC et à la préretraite-RCC.

Le salarié remplissant la condition d'âge pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein à la date de son départ effectif, mais ne disposant pas du nombre de trimestres requis, ne sera pas éligible à la préretraite-RCC s'il peut atteindre le nombre de trimestres requis via le dispositif d'aide au rachat de trimestres visé ci-dessous.

6.2.2. Aide au rachat de trimestres

Pour les salariés pour lesquels le relevé de carrière fait apparaître la nécessité d'un rachat de trimestres afin de remplir les conditions ci-dessus mentionnées, le salarié pourra bénéficier d'une aide équivalente à la cotisation de rachat, calculée dans les conditions définies aux articles D.351-3 à D.351-14-3 du Code de la Sécurité Sociale, et correspondant au nombre de trimestres manquants, dans la limite de 6 trimestres.

Cette aide sera versée sous la forme d'une indemnité versée au salarié par la société, s'ajoutant à son indemnité de rupture.

A la date de conclusion du présent accord, les périodes pouvant être rachetées sont les suivantes :

- les années d'études supérieures. Il s'agit des périodes d'études accomplies dans les établissements d'enseignement supérieur, les écoles techniques supérieures, les grandes écoles et les classes préparatoires à ces écoles ou dans lesquelles est

dispensé un enseignement postbaccalauréat, qui relèvent des catégories d'établissements d'enseignement supérieur définies par arrêté, lorsque le régime général est le premier régime d'affiliation à l'assurance vieillesse après lesdites études. Ces périodes d'études doivent avoir donné lieu soit à l'obtention d'un diplôme, soit à une admission dans une grande école ou classe préparatoire à ces écoles. Les périodes d'études ayant permis l'obtention d'un diplôme équivalent délivré par un Etat membre de l'Union européenne peuvent également être prises en compte,

- les années incomplètes. Il s'agit des années validées par moins de quatre trimestres pour lesquelles un report de salaire figure sur le relevé de carrière.

La demande de rachat de trimestres effectuée par le salarié concernera à la fois le calcul du taux et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur à ce jour, les trimestres rachetés ne sont pas des trimestres « réputés cotisés » et ne sont donc pas pris en compte pour un départ en retraite anticipée au titre des carrières longues.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

Afin de permettre au salarié d'effectuer sans délai le rachat, l'indemnité pourra être versée sous forme d'avance, dès réception par le salarié de la proposition détaillée des périodes validées et du montant du rachat adressée par la CARSAT.

Le bénéfice définitif de l'indemnité est conditionné à la production des justificatifs du versement effectif de la cotisation de rachat.

6.2.3. Indemnité de compensation du malus temporaire Agirc-Arrco

Dans le cas où la liquidation de la retraite à taux plein s'accompagne de l'application du coefficient de solidarité prévu à l'article 98 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco, le salarié pourra bénéficier d'une aide équivalente à la minoration appliquée.

Cette aide sera versée sous la forme d'une indemnité versée au salarié par la société, s'ajoutant à son indemnité de rupture.

En complément de son relevé de carrière, le salarié fournira le document intitulé « estimation indicative globale » disponible sur le site de la CARSAT, et sur lequel l'estimation du montant de la retraite complémentaire est indiquée.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

6.2.4. Indemnité spécifique de RCC dans le cadre d'une retraite-RCC

Le salarié bénéficiera, à la date de son départ effectif, d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal au plus favorable entre :

- une somme équivalente à son indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, calculée dans les conditions conventionnelles applicables,
- une somme équivalente à son indemnité légale due en cas de licenciement.

En tout état de cause, le montant ainsi calculé ne pourra être inférieur à 6 mois de salaire brut (le salaire de référence étant calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite).

A la somme ci-dessus sera ajouté un montant de 4 000 euros bruts pour les salariés disposant du nombre de trimestres requis sans recourir à l'aide au rachat de trimestres visée à l'article **6.2.2.**

Pour le calcul de l'indemnité, les périodes d'activité partielle intervenues pendant la période de référence feront l'objet, le cas échéant, d'une reconstitution.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

6.2.5. Anticipation du départ effectif par l'utilisation des soldes de compteurs temps ou formation

Dans le cadre de son adhésion à la retraite-RCC, le salarié pourra faire le choix d'anticiper son départ physique en utilisant tout ou partie des jours figurant sur ses compteurs temps ou formation.

Les soldes restants seront payés lors de l'établissement du solde de tout compte.

6.2.6. Solde de tout compte

Au terme de son contrat de travail, le salarié percevra les éléments liés à son solde de tout compte, comprenant notamment les soldes de compteurs temps acquis au jour de la fin de son contrat de travail. Un reçu pour solde de tout compte sera établi.

6.3. Départ volontaire pour liquider sa retraite à taux plein de manière différée (préretraite-RCC)

6.3.1. Salariés concernés

Le volontariat dans ce cadre est réservé aux salariés :

- justifiant qu'ils bénéficieront du nombre de trimestres requis et de l'âge pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein à la date de leur départ effectif,

- et dont la date de rupture effective du contrat de travail est située entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2023.

La date d'effectivité est entendue ici comme la date de fin du contrat de travail, précédant immédiatement la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite.

Le salarié doit justifier de ses droits en produisant son relevé de carrière. Il s'engage à liquider ses droits à retraite dès l'obtention du taux plein.

Les salariés éligibles à la retraite-RCC ne sont pas éligibles à la préretraite-RCC. De même, les salariés éligibles à la préretraite-RCC ne sont pas éligibles au DVE-RCC.

6.3.2. Aide au rachat de trimestres

Pour les salariés pour lesquels le relevé de carrière fait apparaître la nécessité d'un rachat de trimestres afin de remplir les conditions ci-dessus mentionnées, le salarié pourra bénéficier d'une aide équivalente à la cotisation de rachat, calculée dans les conditions définies aux articles D.351-3 à D.351-14-3 du Code de la Sécurité Sociale, et correspondant au nombre de trimestres manquants, dans la limite de 6 trimestres.

Cette aide sera versée sous la forme d'une indemnité versée au salarié par la société, s'ajoutant à son indemnité de rupture.

A la date de conclusion du présent accord, les périodes pouvant être rachetées sont les suivantes :

- les années d'études supérieures. Il s'agit des périodes d'études accomplies dans les établissements d'enseignement supérieur, les écoles techniques supérieures, les grandes écoles et les classes préparatoires à ces écoles ou dans lesquelles est dispensé un enseignement postbaccalauréat, qui relèvent des catégories d'établissements d'enseignement supérieur définies par arrêté, lorsque le régime général est le premier régime d'affiliation à l'assurance vieillesse après lesdites études. Ces périodes d'études doivent avoir donné lieu soit à l'obtention d'un diplôme, soit à une admission dans une grande école ou classe préparatoire à ces écoles. Les périodes d'études ayant permis l'obtention d'un diplôme équivalent délivré par un Etat membre de l'Union européenne peuvent également être prises en compte,
- les années incomplètes. Il s'agit des années validées par moins de quatre trimestres pour lesquelles un report de salaire figure sur le relevé de carrière.

La demande de rachat de trimestres effectuée par le salarié concernera à la fois le calcul du taux et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur à ce jour, les trimestres rachetés ne sont pas des trimestres « réputés cotisés » et ne sont donc pas pris en compte pour un départ en retraite anticipée au titre des carrières longues.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède

le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujéti aux cotisations de sécurité sociale.

Afin de permettre au salarié d'effectuer sans délai le rachat, l'indemnité pourra être versée sous forme d'avance, dès réception par le salarié de la proposition détaillée des périodes validées et du montant du rachat adressée par la CARSAT.

Le bénéfice définitif de l'indemnité est conditionné à la production des justificatifs du versement effectif de la cotisation de rachat.

6.3.3. Dispense d'activité rémunérée

6.3.3.1. Durée de la dispense d'activité

Dans le cadre d'une préretraite-RCC, le salarié bénéficiera d'une dispense d'activité partiellement rémunérée, à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'à la date de son départ effectif, dans la limite de 30 mois, soit au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Durant cette période, son contrat de travail sera suspendu.

La dispense d'activité débute à la date indiquée dans la convention de rupture, en tout état de cause postérieure à l'expiration du délai de rétractation, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2021.

6.3.3.2. Allocation de dispense d'activité

Durant la période de dispense d'activité, il bénéficiera, en substitution de sa rémunération, uniquement d'une allocation mensuelle brute entièrement prise en charge par la société.

Cette allocation sera égale à 75 % du salaire mensuel moyen brut au plus favorable des 12 derniers mois ou des 24 derniers mois précédant le 1^{er} juillet 2021 pour la fraction de son salaire inférieure ou égale à cinq mille euros bruts, à laquelle s'ajoute un montant de 70 % du salaire mensuel moyen brut au plus favorable des 12 derniers mois ou des 24 derniers mois précédant le 1^{er} juillet 2021 pour la fraction de son salaire supérieure à cinq mille euros bruts.

Le montant de cette allocation sera revalorisé chaque année dans la même proportion que l'augmentation générale des salaires de la catégorie de salariés (AR, ATAM ou cadres) bénéficiant de l'augmentation la plus forte. La revalorisation aura lieu le mois de l'application des augmentations générales de salaire au sein de l'entreprise.

La rémunération annuelle des 12 ou 24 derniers mois comprend toutes primes, notamment le 13^e mois, mais à l'exception des éléments de rémunération suivants qui seront exclus de l'assiette de calcul de l'allocation mensuelle : prime de transport, prime panier de nuit, prime indemnité de non-cantine, prime de nettoyage, prime dépôt de brevet, prime d'éloignement à l'étranger, gratification exceptionnelle suite à fin d'attribution voiture, prime de déplacement temps de voyage, indemnité mutation/transfert, indemnité exceptionnelle de monétisation du Compte Epargne Temps Individuel (CETI), compte épargne formation (CEF), comptes de jours de repos individuels et collectifs (DAE : Dispositif Applicable par l'Entreprise) et indemnités compensatrices de congés payés et de congés d'ancienneté. De même, les sommes éventuellement versées au titre des dispositifs d'intéressement et de participation, et du dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, sont exclues de l'assiette de calcul de l'allocation mensuelle.

Pour les salariés n'ayant pas perçu de salaire complet sur les 12 ou 24 derniers mois précédant le 1^{er} juillet 2021, notamment en raison d'absence maladie, la rémunération des mois impactés par l'absence sera reconstituée.

Il en ira de même en cas d'activité partielle au cours des 12 derniers mois précédant le 1^{er} juillet 2021.

Les allocations versées au salarié en situation de préretraite-RCC, durant la suspension de son contrat de travail, sont assujetties à l'ensemble des cotisations sociales et à la CSG et à la CRDS.

6.3.3.3. Utilisation du solde des compteurs temps ou formation pour compléter l'allocation de dispense d'activité

Les salariés pourront, s'ils le souhaitent utiliser le solde positif de leurs compteurs temps ou formation pour compléter l'allocation mensuelle de dispense d'activité, dans la limite de 100% de la rémunération de référence telle que déterminée au 6.3.3.2 ci-dessus.

Le complément sera appliqué à compter du mois suivant la demande, et lissé sur les mois de dispense d'activité restants jusqu'au terme de celle-ci.

L'éventuel solde restant au jour de rupture du contrat de travail, sera payé dans le cadre du solde de tout compte.

6.3.3.4. Cotisations aux régimes de retraite, de prévoyance et de mutuelle frais de santé

Pendant la durée de la période de suspension de son contrat de travail, les cotisations de retraite du régime général et du régime complémentaire Agirc-Arrco, ainsi que les cotisations au régime de prévoyance, seront maintenues sur la base d'une assiette reconstituée à 100% du salaire de référence, selon la clé de répartition habituelle entre la part salariale et la part patronale.

Par ailleurs, pendant la durée de la période de suspension de son contrat de travail, les cotisations au régime de mutuelle frais de santé seront maintenues selon la clé de répartition habituelle entre la part salariale et la part patronale.

6.3.3.5. Statut du salarié en dispense d'activité

Il est rappelé que le salarié dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre de la dispense d'activité n'acquiert plus de congés quelle qu'en soit la nature.

Il est convenu que la période de dispense d'activité ne suspendra pas l'acquisition de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité spécifique visée à l'article 6.3.5 ci-dessous et pour le dispositif médaille du travail.

La dispense d'activité n'aura aucune incidence sur l'application des dispositions de la convention d'entreprise du 15 décembre 1989 relative à la médaille du travail.

Les primes liées aux médailles du travail auxquelles pourraient prétendre le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail seront notamment versées, sous réserve que la demande soit effectuée avant la date de rupture effective du contrat de travail.

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié aura la possibilité d'exercer une activité professionnelle, sous réserve de ne pas exercer, directement ou indirectement, une activité concurrente. Il restera également soumis à son obligation de loyauté.

La période de dispense d'activité dans le cadre de la préretraite-RCC n'ouvre pas droit au bénéfice des dispositifs de rémunération variable applicables au sein de la société Renault Trucks SAS (PCPC, PVSO, STIP, ...).

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié conservera la possibilité d'alimenter son PERECO et son PEE dans les conditions prévues respectivement à l'accord PERECO du <...> (PERCO : accord du 30 juin 2017, avenant PERECO en cours), et à l'avenant n° 6 au règlement de Plan d'épargne d'entreprise du groupe Renault Trucks.

Le salarié s'engage à rendre le matériel professionnel mis à sa disposition (ordinateur, téléphone, badge, ...), ainsi que le véhicule éventuellement mis à sa disposition, au plus tard avant la date d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité.

Il est précisé que l'allocation de dispense d'activité versée dans le cadre d'une préretraite-RCC rentre dans l'assiette de calcul de la subvention versée aux Comités Sociaux et Economiques d'établissements de la société Renault Trucks SAS au titre des activités sociales et culturelles.

6.3.4. Indemnité de compensation du malus temporaire Agirc-Arrco

Dans le cas où la liquidation de la retraite à taux plein s'accompagne de l'application du coefficient de solidarité prévu à l'article 98 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco, le salarié pourra bénéficier d'une aide équivalente à la minoration appliquée.

Cette aide sera versée sous la forme d'une indemnité versée au salarié par la société, s'ajoutant à son indemnité de rupture.

En complément de son relevé de carrière, le salarié fournira le document intitulé « estimation indicative globale » disponible sur le site de la CARSAT, et sur lequel l'estimation du montant de la retraite complémentaire est indiquée.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

6.3.5. Indemnité spécifique de RCC dans le cadre d'une préretraite-RCC

Le salarié bénéficiera, à la date de son départ effectif, d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal au plus favorable entre :

- une somme équivalente à son indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, calculée dans les conditions conventionnelles applicables,
- une somme équivalente à son indemnité légale due en cas de licenciement.

En tout état de cause, le montant ainsi calculé ne pourra être inférieur à 6 mois de salaire brut (le salaire de référence étant calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite).

Pour le calcul de cette indemnité, l'ancienneté acquise par le salarié pendant la période de suspension de son contrat à compter du 1^{er} juillet 2021 sera prise en compte intégralement.

En outre, les périodes d'activité partielle intervenues pendant la période de référence feront l'objet, le cas échéant, d'une reconstitution.

Le salarié pourra demander :

- soit une avance mensuelle sur l'indemnité spécifique de rupture, dans la limite de 50% du montant total de celle-ci. Le versement de l'avance ne pourra toutefois avoir pour effet de porter le montant du salaire net du mois considéré à un montant supérieur au montant du salaire net moyen des 12 derniers mois de salaire précédant le 1^{er} juillet 2021,
- soit une avance sur l'indemnité spécifique de rupture d'un montant de 50 % de l'indemnité spécifique de rupture, à son entrée dans le dispositif de dispense d'activité.

Une simulation, avec prise en compte des deux options, sera effectuée et communiquée à chaque salarié pouvant entrer dans le cadre de la préretraite-RCC, avant l'ouverture de la période de volontariat. Une nouvelle simulation, avec prise en compte des deux options, sera effectuée et communiquée au moment de la demande officielle du choix des options au salarié.

L'avance sur l'indemnité sera calculée sur la base du salaire de référence du salarié au moment du calcul de l'avance.

Au moment du départ effectif du salarié, le calcul du montant définitif de l'indemnité spécifique de rupture sera effectué, en tenant compte des éventuelles augmentations générales de salaire qui auraient pu avoir lieu depuis le calcul de l'avance.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

6.3.6. Anticipation du départ effectif par l'utilisation des soldes de compteurs temps ou formation

Dans le cadre de son adhésion à la préretraite-RCC, le salarié pourra faire le choix d'anticiper son départ physique en utilisant tout ou partie des jours figurant sur ses compteurs congés, temps ou formation.

Les soldes restant, acquis au jour de la fin de son contrat de travail, seront payés, au choix du salarié :

- soit, par anticipation, lors de la paie du mois précédant le début de la dispense d'activité,

- soit mensuellement,
- soit à la fin de la dispense d'activité, dans le cadre du solde de tout compte.

3^{ème} Partie : Modalités de mise en œuvre des Mobilités Internes

7. Mobilité Interne

Tous les salariés répondant aux conditions générales d'éligibilité détaillées à l'article 5 peuvent se porter candidat à l'un des postes disponibles au sein de la société Renault Trucks SAS et du groupe Volvo, dans le cadre d'une mobilité interne.

La liste des postes disponibles au sein du groupe Volvo est portée à la connaissance des salariés par l'intermédiaire de l'outil de publication des postes du groupe Volvo sur Violin : Volvo Recruitment Online (VRO).

Les salariés candidats dans le cadre du dispositif de mobilité interne ainsi que les salariés acceptant une permutation bénéficieront des dispositions visées à l'article 7.3 ci-après ainsi que des mesures prévues par la politique relative à la Mobilité géographique des salariés du groupe Volvo en France et par la note d'application de la politique mobilité géographique des salariés Renault Trucks SAS.

7.1. Conditions d'éligibilité

Peut se porter volontaire dans le cadre d'une mobilité volontaire tout salarié remplissant les conditions visées à l'article 5 du présent accord.

La mobilité du salarié dans ce cadre pourra avoir lieu par le biais d'une permutation conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord.

7.2. Déclaration de volontariat et modalités d'instruction des demandes

Les salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité interne pourront se porter candidats à l'un des postes disponibles au sein de la société et du groupe Volvo via l'outil de publication des postes du groupe Volvo sur Violin, Volvo Recruitment Online (VRO). Le grade attaché au poste auquel le salarié a postulé sera communiqué au salarié s'il en fait la demande.

Les postes disponibles seront attribués en priorité aux salariés dont le poste est supprimé, à défaut, aux salariés appartenant à une job family dans laquelle un/des poste(s) est/sont supprimé(s), et, à défaut, aux autres salariés sous réserve d'une permutation.

En cas de candidatures multiples pour un même poste, le candidat ayant les compétences le plus en adéquation avec le poste sera retenu sans déroger aux principes du paragraphe précédent.

Les candidatures seront examinées selon le processus habituel de mobilité (HRBP, manager) et validées par le Centre d'expertise RH France.

Les candidatures seront examinées jusqu'à ce que le poste soit pourvu.

7.3. Mesures destinées à favoriser la Mobilité Interne

La liste complète des postes à pourvoir et leurs caractéristiques sera mise à jour régulièrement et disponible sur Violin (VRO).

La liste des postes à pourvoir mentionne :

- l'intitulé et descriptif de l'emploi proposé,
- le statut,
- la durée du travail,
- le lieu de travail,
- la division d'appartenance.

Afin d'accompagner au mieux la mobilité interne des salariés, ceux-ci disposeront des outils mis en ligne sur l'intranet :

- des documents en libre-service sur l'Intranet Violin et notamment :
 - o des aides pour la rédaction de curriculum-vitae et lettres de motivation,
 - o un guide pour préparer ses entretiens,
 - o un guide pour faire son propre bilan de carrière.
- des forums « mobilité », axés sur les postes à pourvoir dans le cadre des mobilités internes comme dans le cadre des recherches de permutants, seront organisés,
- afin d'éviter les difficultés liées aux mobilités internes / aux permutations sur des métiers peu connus ou sur des métiers connaissant des difficultés de recrutement, une période dite de « shadowing » pourra être mise en place sur proposition du HRBP recruteur.

Le « shadowing » consiste à être en doublon avec le salarié occupant le poste à pourvoir afin d'avoir une meilleure connaissance de celui-ci, et ainsi de permettre au salarié de décider s'il souhaite postuler (mobilité interne, permutations).

Des comités mobilités seront mis en place afin de faciliter les process de recrutements.

Par ailleurs, des webinars seront organisés par l'Espace Information Conseil, afin d'aider les salariés à faire leurs CV et lettre de motivations et de se préparer aux entretiens de recrutement.

En cas de mobilité au sein d'une société du Groupe, une convention tripartite de transfert entre le salarié, Renault Trucks SAS et la société d'accueil, ainsi qu'un avenant au contrat de travail, seront établis.

Cette convention garantira au collaborateur la reprise de son ancienneté.

Il n'y aura aucune période d'essai.

S'agissant des mobilités internes qui pourraient avoir lieu dans une société du groupe Volvo en Suède, les salariés bénéficieront, en plus des dispositions qui suivent, de l'accompagnement suivant :

- aide aux démarches administratives d'installation : numéro personnel suédois, assurances, sécurité sociale, ...,
- assistance aux déclarations fiscales pendant 2 ans,
- formation de langue pour le salarié et son conjoint, concubin ou personne liée par un PACS.

7.3.1. Mesures de formation et d'adaptation liées à la mobilité interne

Lorsqu'elles s'avéreront nécessaires, toutes les actions de formation, notamment d'adaptation, seront menées afin que les salariés soient en mesure d'occuper leurs nouvelles fonctions :

- soit pour permettre l'adaptation des compétences des intéressés par rapport aux compétences requises dans l'emploi,
- soit pour permettre l'acquisition de compétences nouvelles, en cas de changement de métier ou de famille professionnelle.

Le besoin de formation sera défini conjointement par le salarié avec le HRBP et le responsable hiérarchique dans le nouveau poste [au moment de l'examen de la candidature de mobilité interne et récapitulé dans le mail d'acceptation de la mobilité interne qui sera adressé au candidat par le Centre d'expertise RH France.](#)

[Sur la base des besoins identifiés, un entretien tripartite aura lieu avant la prise de poste entre le salarié retenu sur le poste à pourvoir, le HRBP et le manager accueillant. Le HRBP de la future entité d'appartenance sera en charge de l'établissement du plan écrit d'accompagnement si des formations sont nécessaires pour permettre d'adapter les compétences du salarié au nouvel emploi ou d'en acquérir de nouvelles en cas de changement de métier. Par exemple :](#)

- mise en place d'un tuteur,
- mise en place de « shadowing » auprès de collègues ou partenaires internes,
- formation sur le poste de travail ou à distance.

Ces actions de formation et d'adaptation débuteront dès les premiers mois qui suivront la prise effective du poste.

Le salarié se verra, en outre, remettre un support écrit de formation lorsque cela s'avèrera nécessaire.

Un entretien tripartite sera réalisé six mois après la prise de poste afin de s'assurer de la bonne intégration du salarié et de la mise en œuvre effective du plan d'accompagnement.

Les coûts afférents aux formations susvisées seront intégralement pris en charge par l'entreprise. Un budget central spécifique de 500.000 euros sera dédié à ces formations.

7.3.2. Bénéfice des mesures de la politique relative à la mobilité géographique des salariés du groupe Volvo en France et de la note d'application de la politique mobilité géographique des salariés de Renault Trucks SAS

Outre les mesures ci-avant exposées, le salarié occupant de nouvelles fonctions dans le cadre d'une mobilité interne bénéficiera de l'ensemble des mesures prévues par la politique relative à la mobilité géographique des salariés du groupe Volvo en France et par la note d'application de la politique mobilité géographique des salariés de Renault Trucks SAS, sous réserve de remplir les conditions afférentes.

La politique Mobilité géographique des salariés du groupe Volvo en France et la note d'application de la politique mobilité géographique des salariés de Renault Trucks SAS, sont, pour information, **annexées au présent accord**.

7.3.3. Augmentations individuelles

Les salariés effectuant une mobilité interne dans le cadre du présent accord bénéficieront a minima en 2021 de la moyenne des augmentations individuelles du plan d'augmentation 2021 correspondant à leur statut avec vérification en fin d'année que tous ces salariés ont reçu celle-ci.

4^{ème} Partie : Accompagnement exceptionnel des départs en préretraite ACAATA

8. Conditions d'éligibilité

Le bénéfice de l'accompagnement exceptionnel des départs en préretraite ACAATA prévu par le présent article est réservé aux salariés (conditions cumulatives) :

- justifiant des conditions nécessaires pour bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) telle que prévue par l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998,
- remplissant les conditions visées à **l'article 5** du présent accord,
- notifiant leur démission dans le cadre du V de l'article 41 de la loi précitée et dont la date effective de départ de l'entreprise, entendue comme la date de fin de préavis de démission, intervient au plus tard le 31 décembre 2021.

Les salariés devront adresser leur demande dans ce cadre, à l'adresse email visée à **l'article 11.3**, au plus tôt à l'ouverture de la période de volontariat visée à **l'article 11.1** et au plus tard le 30 juin 2021.

Afin de faciliter le traitement des demandes, l'objet du mail devra faire apparaître les mentions suivantes : « *Dossier de candidature [prénom] [nom] [Accompagnement départ ACAATA]* ».

Devra être jointe au mail une attestation sur l'honneur du salarié, par laquelle il s'engage à faire auprès de la Carsat une « demande d'allocation des salariés et anciens salariés des établissements de fabrication ou de traitement de l'amiante », et à démissionner dans le cadre du V de l'article 41 de la loi précitée, dès validation de son dossier par le comité de validation.

Le départ du salarié dans ce cadre pourra avoir lieu par le biais d'une permutation conformément aux dispositions de **l'article 5.2** du présent accord.

Pour bénéficier de l'accompagnement exceptionnel des départs en préretraite ACAATA défini à la présente partie, le salarié devra transmettre à l'entreprise une fois son dossier accepté par le comité de validation :

- son relevé de carrière,
- le courrier notifiant leur démission dans le cadre du V de l'article 41 de la loi précitée,
- la notification de décision de la Carsat faisant apparaître une estimation du montant de son allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Allocation des Travailleurs de l'Amiante - ATA).

9. Indemnité de cessation anticipée d'activité

Le salarié remplissant les conditions définies à **l'article 8** bénéficiera du versement de l'indemnité de cessation anticipée d'activité, correspondant à l'équivalent de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite (indemnité de 3 mois de salaire brut de référence, à laquelle s'ajoute 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté).

Le salarié bénéficiera, en outre, des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la cessation d'activité en lien avec l'amiante en vigueur au sein de la société Renault Trucks SAS, et notamment en ce qui concerne les garanties frais de santé / prévoyance.

10. Majoration de l'indemnité de cessation anticipée d'activité

Pour les salariés remplissant les conditions définies à **l'article 8**, l'indemnité de cessation anticipée d'activité visée à **l'article 9** ne pourra être inférieure :

- ni à 6 mois de son salaire brut de référence (le salaire de référence étant calculé dans les mêmes conditions que l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite),
- ni à l'équivalent de son indemnité légale due en cas de licenciement.

Par ailleurs, ils percevront une majoration de leur indemnité de cessation anticipée d'activité, d'un montant égal à la différence entre, d'une part, l'allocation de dispense d'activité dont ils auraient bénéficié en cas de départ dans le cadre d'une préretraite-RCC telle que visée à **l'article 6.3** et, d'autre part, l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante dont ils bénéficieront dans le cadre du dispositif légal prévu par l'article 41 de la loi précitée.

La majoration sera calculée sur la base d'une durée allant jusqu'à la date d'obtention des droits à retraite à taux plein (65 ans maximum dans le cadre de la préretraite amiante) et, en tout état de cause, pour une durée maximum de 30 mois (soit l'équivalent de la durée maximale de portage définie dans le cadre d'une préretraite-RCC).

Cette majoration de l'indemnité de cessation anticipée d'activité sera versée en une fois, à la date de sortie effective du salarié de l'entreprise, lors du solde de tout compte.

S'agissant d'une majoration de l'indemnité de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les majorations visées au présent article seront exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (article 41, V, alinéa 2 de la loi du 23 décembre 1998).

5^{ème} Partie : Période de volontariat, accompagnement à la constitution des dossiers de candidature et modalités de traitement des candidatures

11. Modalités de présentation des candidatures

11.1. Durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord (période de volontariat)

Les salariés pourront faire connaître leur volontariat dans le cadre des différents dispositifs prévus par le présent accord à compter du 4 janvier 2021 et au plus tôt à compter du lendemain de la notification par l'autorité administrative de la décision, expresse ou implicite, de validation et jusqu'au 30 juin 2021, date de fin de la période de volontariat.

Aucune rupture ne pourra être engagée en application du dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par le présent accord à compter du 1er juillet 2021.

Les demandes présentées avant le début et après le terme de la période de volontariat ne seront pas recevables et feront l'objet d'un refus.

11.2. Information des salariés

La conclusion du présent accord, sa validation expresse ou implicite et l'ouverture de la période de volontariat feront l'objet d'une information auprès des salariés via :

- le Sharepoint Info salariés RCC,
- l'Espace Information Conseil,
- un affichage sur les panneaux de la direction,
- des réunions d'information organisées par les managers.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (à préciser les cas principaux de suspension) au moment de l'ouverture de la période de volontariat seront informés par courrier individuel, des modalités du dispositif de volontariat, et de la possibilité d'y adhérer.

L'Espace Information Conseil informera les salariés, exposera l'ensemble du dispositif d'accompagnement, répondra à toutes leurs questions et, en ce qui concerne les départs dans le cadre d'un DVE-RCC, les accompagnera, le cas échéant, dans la constitution de leur dossier de candidature.

L'information relative à l'ouverture de la période de volontariat rappelle les dispositifs ouverts dans le cadre du présent accord et mentionne la possibilité, en cas de volontariat dans le cadre d'un DVE-RCC, d'adhérer au congé de mobilité.

11.3. Modalités générales et conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif

Chaque volontaire au départ devra formaliser son accord au dispositif par une lettre d'intention, jointe au dossier complet de candidature. La lettre d'intention pourra soit figurer en pièce-jointe du mail, soit figurer dans le corps du mail.

Hormis dans le cadre d'une mobilité interne, les salariés volontaires devront faire leur demande par écrit, accompagnée des pièces justificatives prévues par le présent accord, par courrier électronique adressé à l'adresse email suivante : administration.RCC@volvo.com

Afin de faciliter le traitement des candidatures, l'objet du mail devra faire apparaître les mentions suivantes :

« *Dossier de candidature [prénom] [nom] [retraite-RCC ou préretraite-RCC ou DVE-RCC]* »

S'il le souhaite, le salarié pourra se faire assister par l'Espace Information Conseil pour l'envoi de son dossier de candidature.

Les dossiers seront instruits dans l'ordre de leur date d'envoi, pendant la période de volontariat.

Les salariés souhaitant se porter volontaires dans le cadre d'une Mobilité Interne à l'un des postes disponibles au sein de la société et du groupe Volvo pourront se porter candidats via l'outil de publication des postes du groupe Volvo sur Violin, Volvo Recruitment Online (VRO).

La société gardera une stricte confidentialité concernant tant les déclarations de volontariat que les démarches accomplies par les salariés en vue d'une éventuelle candidature.

11.4. Constitution des dossiers de candidature

11.4.1. Pour un DVE-RCC

11.4.1.1. Lettre d'intention et pièces justificatives

La déclaration de volontariat du salarié s'effectuera au moyen de la lettre d'intention.

La lettre d'intention comportera :

- les nom(s), prénom(s), coordonnées personnelles et matricule du salarié,
- le dispositif dans le cadre duquel s'inscrit son volontariat.

La déclaration de volontariat est obligatoirement accompagnée du dossier établi avec l'aide de l'Espace Information Conseil comportant l'avis de celui-ci sur le caractère sérieux du projet professionnel.

La déclaration de volontariat mentionne expressément la volonté du salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer au congé de mobilité.

La déclaration comporte, en tout état de cause, les pièces justificatives suivantes :

Pour un projet de DVE RCC Emploi externe à la société et au Groupe :

- la raison sociale et les coordonnées de l'employeur,
- le secteur d'activité d'appartenance,
- une copie de la promesse écrite d'embauche ou du contrat de travail présentant au minimum les mentions suivantes :
 - o l'intitulé du poste et sa qualification,
 - o la date d'entrée en fonction,
 - o le cas échéant, la durée de la période d'essai,
 - o la nature et la durée du contrat,
 - o la rémunération.

Le salarié indiquera également si ce projet d'emploi salarié identifié induit un déménagement.

Pour un projet de création ou de reprise d'entreprise ou de transformation d'une activité accessoire existante en activité professionnelle principale :

- le contenu précis du projet (activité, forme juridique de la structure créée ou reprise, ou déjà créée, lieu envisagé d'exercice de l'activité, ...),
- un business plan,
- l'état des ressources de toute nature d'ores et déjà disponibles dans l'environnement du salarié, de nature à assurer une réalisation du projet dans des conditions satisfaisantes.

Le salarié indiquera également si ce projet de création ou de reprise d'entreprise induit un déménagement.

Pour un projet de réalisation d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante :

- le nom de la formation identifiée,
- le nom et les coordonnées de l'organisme, école ou université en charge de cette formation,
- la durée et les dates de la formation,
- le coût de la formation,
- la copie de l'inscription à ladite formation ou, le cas échéant, de la pré-inscription, du devis ou de l'option posée.

Le salarié indiquera également si ce projet de réalisation d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante induit un déménagement.

Le salarié pourra préciser le cas échéant dans son courrier les impératifs particuliers de délais qui peuvent être attachés à sa faisabilité ou sa réalisation.

Il joindra toute autre information ou document qu'il jugera utile à l'étude de son dossier.

11.4.1.2. Anticipation du départ en formation

Dans l'hypothèse où un salarié remplissant les critères d'éligibilité visés à l'article 5, était en congé non rémunéré avant la validation du présent accord par l'autorité administrative, mais décidait de se porter ultérieurement volontaire au départ DVE-RCC dans le cadre d'un projet de formation qualifiante, certifiante ou diplômante, ou d'un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant une formation qualifiante, certifiante ou diplômante, et dont la formation aurait commencé après le 1^{er} octobre 2020, il lui serait versé chaque mois 70% de son salaire mensuel moyen brut des 12 derniers mois précédant la suspension de son contrat de travail, à compter du dépôt de son dossier de candidature :

- jusqu'à la 1^{ère} présentation de la notification de la décision du comité de validation en cas de décision de refus,
- ou, en cas de décision d'acceptation et en cas d'adhésion au congé de mobilité, jusqu'à son entrée dans le dispositif du congé de mobilité,
- ou, en cas de décision d'acceptation et à défaut d'adhésion au congé de mobilité, jusqu'à la date de rupture effective de son contrat de travail.

Le salaire correspondant à la période antérieure au dépôt du dossier de volontariat, courant à compter du début de la formation, sera rétroactivement versé sur la même base de 70%, à l'échéance de paie suivant le dépôt du dossier.

Le salarié devra fournir une attestation de présence mensuelle de l'organisme de formation.

Dans le cas où le dossier du salarié en congé non rémunéré qui s'est porté volontaire dans le cadre d'un DVE-RCC s'inscrivant dans le cadre d'un projet de formation qualifiante, certifiante ou diplômante ou d'un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant une formation, ne serait pas validé, les frais de formation engagés, dans les conditions et limites prévues à l'article 17, seront remboursés au salarié si ce dernier interrompt la formation pour revenir à son poste, à condition que ces frais ne puissent pas être remboursés par le prestataire de formation suite à l'arrêt de la formation.

11.4.2. Pour une retraite-RCC ou préretraite-RCC

La lettre d'intention doit mentionner expressément :

- la volonté du salarié de partir à la retraite et son engagement à liquider ses droits à retraite dès l'obtention du taux plein,
- la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite, dès l'obtention du taux plein.

Devront être joints à la candidature :

- le relevé de carrière, permettant d'établir la date à laquelle le salarié pourra, au plus tôt, bénéficier du taux plein,
- dans le cadre d'une retraite-RCC, en cas de demande de rachat de trimestres manquants, le justificatif émis par la CARSAT « proposition détaillée des périodes validées » indiquant le nombre de trimestres ainsi que le montant du rachat,

- en cas de demande de compensation du malus temporaire Agirc-Arrco, le document intitulé « estimation indicative globale » disponible sur le site de la CARSAT, et sur lequel l'estimation du montant de la retraite complémentaire est indiquée.

11.4.3. Pour une mobilité interne

Les dossiers de candidatures sont constitués conformément aux dispositions de **l'article 7.2** du présent accord.

11.5. Mise en place d'un cabinet d'accompagnement externe en vue d'aider les salariés à constituer leur dossier de candidature (Espace Information Conseil)

Hormis les cas dans lesquels le volontariat du salarié s'inscrit dans le cadre d'une retraite-RCC ou d'une préretraite-RCC, le salarié envisageant de se porter volontaire sera assisté par l'Espace Information Conseil.

Les consultants en charge de l'animation de l'Espace Information Conseil assisteront les salariés dans le cadre de leur décision de se porter volontaire et leur apporteront leur concours pour définir, consolider, formaliser et présenter leur projet.

Cet accompagnement s'effectuera dans le cadre d'entretiens individuels avec un consultant référent.

Il est formalisé dans un dossier obligatoire qui servira de base à la déclaration de volontariat du salarié.

Afin de favoriser l'information de tous les salariés, l'Espace Information Conseil a été mis en place le 12 octobre 2020 après avis favorable du Comité Social et Economique Central.

L'Espace Information Conseil est placé sous la responsabilité de la société et animé par des consultants d'un cabinet d'accompagnement.

Les salariés qui le désireraient peuvent y être reçus individuellement, en toute confidentialité, pendant leur temps de travail.

De même, un Sharepoint Info salariés RCC a été mis en place.

La mission de l'Espace Information Conseil comporte plusieurs volets et est ouvert à l'ensemble des salariés en vue de :

- accueillir les salariés, les écouter, leur permettre d'effectuer un diagnostic de situation destiné à envisager leurs possibilités d'orientation professionnelle interne ou externe (recherche d'emploi, création ou reprise d'entreprise, formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes, ...),
- informer et conseiller les salariés sur les mesures prévues par le présent accord et les mesures d'accompagnement associées,
- accompagner les salariés dans le processus de Mobilité Interne et de réflexion, d'identification des postes, de préparation aux entretiens et d'aide à la décision,

- assister les salariés dans la mise en forme et la définition de leur projet dans le cadre de la procédure de départ volontaire externe et étudier la faisabilité des projets qui lui sont présentés.

Les outils suivants seront notamment mis à disposition de chaque salarié par le cabinet d'accompagnement :

- Concernant l'emploi salarié :
 - o Diagnostic approfondi,
 - o Identification des besoins de formation et mises en œuvre,
 - o Stratégie d'emploi et techniques de recherche d'emploi,
 - o Développement du réseau,
 - o Prospection ciblée et personnalisée,
 - o Accompagnement à l'intégration.
- Concernant la formation de reconversion :
 - o Enquête emploi, positionnement des compétences, validation des métiers,
 - o Définition du cahier des charges de formation (programme, rythme, ...),
 - o Sélection d'organisme et recherche de financements,
 - o Préparation aux inscriptions,
 - o Suivi en formation et recherches de stage.
- Concernant la création-reprise d'entreprise :
 - o Diagnostic entrepreneur,
 - o Analyse du marché,
 - o Préparation du business plan et choix du statut,
 - o Recherches de financement, capitaux risqueurs,
 - o Lancement et suivi de l'activité, ...

Pendant toute la durée de la période de volontariat, le cabinet d'accompagnement réalisera des bilans professionnels pour tout salarié qui en fera la demande.

Les équipes de l'Espace Information Conseil respecteront le caractère confidentiel des informations personnelles obtenues dans le cadre des échanges qu'elles auraient pu avoir avec les salariés.

La confidentialité serait levée dans le cas où le salarié en aurait explicitement formulé le souhait. Les consultants de l'Espace Information Conseil pourront également demander au salarié son autorisation afin de lever la confidentialité.

De la même manière, les consultants s'engageront à respecter la confidentialité sur l'identité des personnes qu'elles recevront dans le cadre de l'Espace Information Conseil. La levée de cet anonymat n'interviendrait qu'au moment du dépôt définitif d'un projet.

Par ailleurs, les salariés dont le volontariat s'inscrit dans le cadre d'une retraite-RCC ou d'une préretraite-RCC bénéficieront de l'assistance des experts du HR Services, notamment pour la mise en œuvre de simulations de retraite.

Après avis favorable rendu par le Comité Social et Economique Central le 23 septembre 2020, un courrier de demande de relevé de carrière a été envoyé aux salariés potentiellement concernés par les mesures d'âge, afin que ce relevé soit étudié par la cellule retraite-RCC / préretraite-RCC du Centre d'expertise RH France.

Les salariés recevront de la part de cette cellule :

- une information sur leur éligibilité ou leur non éligibilité aux mesures d'âge (retraite-RCC / préretraite-RCC / accompagnement exceptionnel des départs en préretraite ACAATA),
- dans le cas où ils sont éligibles, la cellule proposera au salarié un rendez-vous pour conseil et information sur l'accompagnement (calcul des indemnités de rupture).

Les salariés bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à ces entretiens.

12. Modalités d'examen des candidatures

12.1. Comité de validation

Il est constitué un Comité de validation en charge de valider ou de refuser les candidatures présentées dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ou d'accompagnement exceptionnel des départs en préretraite ACAATA, au regard des conditions posées par le présent accord.

Le Comité de validation en charge de l'examen des candidatures est composé comme suit :

- le Centre d'expertise RH France,
- des HRBP, en fonction des dossiers présentés.

Il se tiendra de façon hebdomadaire pendant toute la période de volontariat jusqu'à épuisement des candidatures.

Le premier comité de validation se tiendra au plus tôt la semaine du 25 janvier 2021.

Au cours de chaque comité de validation, seront examinés tous les dossiers arrivés au cours de la semaine civile précédente, sauf pour le premier comité de validation au cours duquel seront examinés tous les dossiers arrivés depuis le début de la période de volontariat et jusqu'à la semaine civile précédant le premier comité de validation.

Les critères de départage visés ci-dessous seront appliqués à tous les dossiers arrivés au cours d'une semaine civile donnée. Toutefois, pour le premier comité de validation au cours duquel seront examinés les candidatures de plusieurs semaines, les critères de départage

seront appliqués à tous les dossiers arrivés jusqu'à la semaine civile précédant le premier comité de validation.

Quand la candidature nécessitera un permutant ou un remplaçant, le comité de validation indiquera au salarié que son dossier est en cours de validation en recherche de permutant ou de remplaçant nécessitant une validation préalable des compétences conformément aux dispositions de l'article 5.2. Dès qu'un permutant ou un remplaçant aura été trouvé, la candidature sera à nouveau examinée au cours du prochain comité de validation, en conservant l'ordre de priorité attaché à la semaine civile au cours de laquelle le dossier de candidature a été déposé.

12.2. Critères de départage entre les candidats

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 4 ci-avant, les départs non liés au présent accord (démissions, licenciements pour motif personnel ou pour inaptitude médicalement constatée, ...), ainsi que les mobilités professionnelles internes et les départs en préretraite ACAATA, d'un salarié occupant un emploi dans l'une des job family impactées par une/des suppression(s) d'emploi (hormis ceux intervenant sur un poste exclu), diminuent d'autant le nombre maximum de départs dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

Par conséquent, à l'occasion de chaque Comité de validation, le nombre de départ à effectuer au sein de chaque job family, secteur et établissement impactés sera réévalué. Les départs non liés au présent accord, ainsi que les départs en préretraite ACAATA, y compris dans le cadre d'une demande d'accompagnement en application de la partie 4 du présent accord, sont donc déduits prioritairement.

Dans l'hypothèse où, à l'occasion d'un Comité de validation, le nombre de volontaires satisfaisant à l'ensemble des conditions ci-avant exposées serait supérieur au nombre de postes supprimés au sein de la job family à laquelle ils appartiennent, la priorité sera donnée en appliquant les critères de départage suivants :

1. Candidature d'un salarié dont le poste est supprimé. Le cas échéant, il sera donné priorité au volontaire présentant un projet de retraite-RCC (et au plus âgé si un départage est nécessaire), puis au volontaire présentant un projet de préretraite-RCC (et à celui ayant la durée de portage la plus courte si un départage est nécessaire), puis au volontaire présentant un projet de DVE-RCC (le plus jeune si un départage est nécessaire),
2. Candidature d'un salarié appartenant à une job family, un secteur et un établissement impactés par une/des suppression(s) d'emploi, (y compris candidatures d'un salarié appartenant à une job family, un secteur et un établissement impactés par une/des suppression(s) d'emploi nécessitant une validation préalable des compétences du remplaçant conformément aux dispositions de l'article 5.2. Le cas échéant il sera donné priorité au volontaire présentant un projet de retraite-RCC (et au plus âgé si un départage est nécessaire), puis au volontaire présentant un projet de préretraite-RCC (et à celui ayant la durée de portage la plus courte si un départage est nécessaire), puis au volontaire présentant un projet de DVE-RCC (le plus jeune si un départage est nécessaire).

3. Candidature pour laquelle une permutation est nécessaire. Le cas échéant il sera donné priorité au volontaire présentant un projet de mobilité interne, puis au volontaire présentant un projet de retraite-RCC (et au plus âgé si un départage est nécessaire), puis au volontaire présentant un projet de préretraite-RCC (et à celui ayant la durée de portage la plus courte si un départage est nécessaire), puis au volontaire présentant un projet de DVE-RCC (le plus jeune si un départage est nécessaire).

12.3. Réponse apportée

La société informera chaque salarié candidat des suites données à sa candidature par le Comité de validation, au plus tard dans les 15 jours calendaires après l'examen du dossier complet de candidature par le Comité de validation.

Chaque demande de volontariat fera l'objet d'une réponse motivée, gérée par le Centre d'Expertise RH France :

- de refus, dans le cas où la candidature du salarié ne remplirait pas les conditions d'éligibilité au volontariat, ou de délai et de forme.
- d'acceptation, dans le cas où la candidature du salarié remplirait les conditions d'éligibilité au volontariat sans nécessiter de permutation ni d'un remplaçant nécessitant une validation préalable des compétences conformément aux dispositions de l'article 5.2.

Dans le cas où la candidature du salarié remplirait les conditions d'éligibilité au volontariat mais nécessiterait une permutation ou un remplaçant nécessitant une validation préalable des compétences, il serait indiqué au salarié volontaire que son dossier est en cours de validation en recherche de permutant ou de remplaçant, jusqu'au terme de la période de volontariat.

Toute déclaration de volontariat sera définitive après acceptation formalisée dans les conditions ci-dessus par la société.

12.4. Modalités spécifiques aux volontariats dans le cadre d'un DVE-RCC, d'une retraite-RCC ou préretraite-RCC

12.4.1. Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié

La Direction présentera aux salariés qui se seront portés candidats dans le cadre d'un DVE-RCC, d'une retraite-RCC ou d'une préretraite-RCC une convention individuelle écrite de rupture précisant :

- l'identification du candidat (nom, prénoms, adresse),
- le consentement du salarié à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail,
- le délai de rétractation et les modalités d'exercice de la rétractation,
- le cas échéant, l'adhésion du salarié au congé de mobilité (DVE-RCC), ainsi que :

- le point de départ et la durée du congé de mobilité,
 - la date de rupture fixée au terme du congé de mobilité (sans préjudice d'une rupture anticipée du congé de mobilité),
 - les engagements respectifs des parties,
- la date de rupture effective du contrat de travail, fixée conformément aux modalités spécifiques à chaque dispositif (retraite-RCC ou préretraite-RCC) ou, pour les DVE-RCC, de gré à gré, et en tout état de cause postérieure à l'expiration du délai de rétractation. S'agissant des salariés qui se seront portés candidats dans le cadre d'un DVE-RCC pour suivre une formation qualifiante, certifiante ou diplômante, la date de rupture effective du contrat de travail tiendra compte dans la mesure du possible de la date de démarrage de la formation, et au plus tard le 31 décembre 2021. En ce qui concerne les salariés qui se sont portés candidats dans le cadre d'un DVE-RCC pour un projet de mobilité externe au groupe Volvo, la date de rupture devra intervenir dès l'expiration du délai de rétractation **sous réserve des nécessités d'organisation du service**. S'agissant des salariés qui se seront portés candidats dans le cadre d'un DVE-RCC pour création ou reprise d'entreprise, la date de rupture effective du contrat de travail tiendra compte dans la mesure du possible des impératifs liés au projet, et au plus tard le 31 décembre 2021,
 - le cas échéant, le point de départ de la dispense d'activité rémunérée (préretraite-RCC) ou la date d'entrée dans le congé de mobilité (DVE-RCC, en cas d'adhésion au congé de mobilité),
 - le cas échéant, la rémunération versée pendant la période de dispense d'activité rémunérée (préretraite-RCC) ou pendant la période du congé de mobilité (DVE-RCC, en cas d'adhésion au congé de mobilité),
 - le cas échéant, l'indication de l'éventuelle levée de la clause de non-concurrence par l'entreprise,
 - la signature de l'employeur et du salarié et sa date de conclusion.

La convention individuelle de rupture d'un commun accord sera adressée au salarié par mail en même temps que la décision d'acceptation définitive de la candidature par le Comité de validation.

La signature de la convention par le salarié devra intervenir, lors d'un rendez-vous entre le salarié et le HRBP, dans les 15 jours calendaires suivant la notification de l'acceptation définitive de la candidature.

Toutefois, pour les salariés protégés, la convention sera soumise préalablement à l'autorisation de l'Inspecteur du travail, préalablement à sa signature. En cas d'autorisation, la signature de la convention par les deux parties devra intervenir dans les 15 jours calendaires suivant la notification par l'autorité administrative de la décision d'autorisation.

Le refus de signature, de même que le défaut de signature dans le délai prévu ci-dessus, vaudront renonciation à la candidature et aux avantages qui y sont associés.

La rupture d'un commun accord n'a pas pour conséquence d'entraîner la réalisation d'un préavis.

12.4.2. Les modalités d'exercice du droit de rétractation des parties

A compter de la date de la signature de la convention écrite de rupture par les deux parties, le salarié disposera d'un délai de 7 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit est exercé sous la forme d'un courrier électronique, attestant de sa date de réception par l'autre partie, adressé à la boîte fonctionnelle : administration.RCC@volvo.com.

Afin de faciliter le traitement de la demande, l'objet du mail devra faire apparaître les mentions suivantes :

« Dossier de candidature [prénom] [nom] [retraite-RCC ou préretraite-RCC ou DVE-RCC] – droit de rétractation »

L'absence de rétractation à l'issue du délai de rétractation emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à la date mentionnée dans la convention.

12.4.3. Salariés protégés

Les salariés protégés peuvent bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle collective.

Outre les conditions prévues par le présent accord, leur départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective sera conditionné à l'autorisation préalable de l'Inspection du travail.

En conséquence, la validation de la candidature interviendra, le cas échéant, sous réserve de l'autorisation de l'Inspecteur du travail. La convention de rupture d'un commun accord visée ci-avant sera conclue dès après la réception de ladite autorisation.

6^{ème} Partie : Mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents

13. Congé de mobilité

13.1. Objet du congé de mobilité

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser la mobilité professionnelle d'un salarié vers un emploi stable externe à l'entreprise et au Groupe.

Les salariés qui adhéreront au congé de mobilité bénéficieront d'une période pendant laquelle leur contrat de travail est suspendu et pendant laquelle ils bénéficieront :

- de mesures d'accompagnement, et notamment à un accompagnement par l'Espace Emploi,
- d'actions de formation,

- de périodes de travail.

Ainsi, le congé de mobilité permet au salarié de se consacrer pleinement à son projet professionnel, tout en bénéficiant d'un maintien partiel de rémunération.

Au terme du congé, le contrat de travail est rompu d'un commun accord.

Le congé de mobilité ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

13.2. Conditions d'éligibilité

Seuls pourront adhérer au congé de mobilité les salariés dont le volontariat s'inscrit dans le cadre d'un DVE-RCC, sous réserve de la validation de leur candidature et de la conclusion de la convention de rupture telle que prévue ci-après.

13.3. Modalités de proposition du congé de mobilité et d'adhésion du salarié et conditions de conclusion d'une convention individuelle écrite de rupture

La possibilité d'adhérer au congé de mobilité sera rappelée dans le cadre de l'information faite aux salariés lors de l'ouverture de la période de volontariat, conformément aux dispositions de l'article 11.2 du présent accord.

Le salarié exprime son consentement écrit au congé de mobilité en précisant, lors du dépôt de son dossier de candidature et de façon expresse, son intention d'adhérer au congé de mobilité.

13.4. Conditions de conclusion d'une convention individuelle écrite de rupture

L'adhésion au congé de mobilité est expressément formalisée dans la convention de rupture signée dans le cadre du DVE-RCC, conformément aux dispositions des articles 12.4.1 à 12.4.3 du présent accord.

La convention ne pourra fixer un point de départ du congé de mobilité antérieur à l'expiration du délai de rétractation.

13.5. Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est fixée à 15 mois.

Toutefois, le congé de mobilité peut prendre fin de façon anticipée dans les hypothèses visées à l'article 13.9 ci-après.

Le congé de mobilité débute à la date indiquée dans la convention de rupture, en tout état de cause postérieure à l'expiration du délai de rétractation.

13.6. Engagements des parties

Durant le congé de mobilité, le salarié s'engage à :

- suivre les actions de formation programmées et les prestations de la cellule d'accompagnement,
- se présenter aux convocations qui lui sont adressées par le cabinet d'accompagnement,
- mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi,
- se consacrer activement et à temps complet à son projet professionnel.

13.7. Rémunération versée pendant la période du congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié percevra une rémunération d'un montant égal à :

- pendant les 3 premiers mois du congé de mobilité : 85% de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif,
- du 4^{ème} au 6^{ème} mois inclus du congé de mobilité : 75 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif,
- du 7^{ème} au 12^{ème} mois inclus du congé de mobilité : 70 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif,
- du 13^{ème} au 15^{ème} mois inclus du congé de mobilité : 65 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif,
- ou, si cela est plus favorable, 85 % du SMIC.

Pour les salariés n'ayant pas perçu de salaire complet sur les 12 derniers mois, notamment en raison d'absence maladie, la rémunération des mois impactés par l'absence sera reconstituée.

Il en ira de même en cas d'activité partielle au cours des 12 derniers mois.

Il est rappelé que le salarié dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre du congé de mobilité n'acquiert plus de congés quelle qu'en soit la nature. Le salarié n'acquiert donc pas de droit à congés payés, ni de jours de repos, ni d'ancienneté sur cette période.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, la rémunération versée pendant la durée du congé de mobilité, dans la limite des douze premiers mois du congé, n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. Elle est assujettie à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Pendant la durée du congé de mobilité, les cotisations de retraite des régimes complémentaires ainsi que les cotisations prévoyance seront maintenues sur la base d'une

assiette reconstituée à 100% du salaire de référence, selon la clé de répartition habituelle entre la part salariale et la part patronale.

Par ailleurs, pendant la durée de la période de suspension de son contrat de travail, les cotisations au régime de mutuelle frais de santé seront maintenues selon la clé de répartition habituelle entre la part salariale et la part patronale.

La période de dispense d'activité dans le cadre de la préretraite-RCC n'ouvre pas droit au bénéfice des dispositifs de rémunération variable applicables au sein de la société Renault Trucks SAS (PCPC, PVSO, STIP, ...).

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié conservera la possibilité d'alimenter son PERECO et son PEE dans les conditions prévues respectivement à l'accord PERECO du <...> (PERCO : accord du 30 juin 2017, avenant PERECO en cours), et à l'avenant n° 6 au règlement de Plan d'épargne d'entreprise du groupe Renault Trucks.

Le salarié s'engage à rendre le matériel professionnel mis à sa disposition (ordinateur, téléphone, badge, ...), ainsi que le véhicule éventuellement mis à sa disposition, au plus tard avant la date d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité.

13.8. Indemnité de rupture versée au salarié à l'issue du congé de mobilité

Chaque salarié dont le contrat sera rompu d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité bénéficiera du versement de l'indemnité spécifique de rupture déterminée conformément aux dispositions de l'article 6.1.3 du présent accord.

13.9. Conditions auxquelles il est mis fin au congé de mobilité

Le congé de mobilité prend fin :

- si le salarié reprend un emploi salarié en CDI ou en CDD ou dans le cadre d'une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois avant le terme du congé de mobilité, sous réserve de la suspension du congé conformément aux dispositions de l'article 13.10.1 ci-dessous. Il devra alors, dans ce cas, en informer la société par e-mail, ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre décharge. Si le congé de mobilité n'est pas suspendu, celui-ci prend fin à la date de démarrage du CDI ou du CDD ou de la mission de travail temporaire d'au moins 6 mois, et son solde de tout compte est établi à cette date,
- si le salarié a intégré une profession non salariée : profession libérale, profession artisanale, profession industrielle et commerciale, Dans ce cas le congé de mobilité prend fin à la date à laquelle le salarié débute son activité professionnelle non salariée,
- si le salarié renonce à son congé de mobilité. Le salarié peut renoncer à son congé de mobilité à tout moment, sous réserve d'en faire la demande par écrit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de première présentation de cette lettre fixe le terme du congé de mobilité.
- en cas de non-respect de ses engagements par le salarié. Le cas échéant, le salarié sera exclu du bénéfice du congé de mobilité après mise en demeure par lettre

recommandée avec accusé de réception de se conformer à ses obligations. Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, la société lui notifiera la fin immédiate du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date d'envoi de cette lettre fixera le terme du contrat de travail.

Pour les salariés qui se sont portés volontaires pour un départ en DVE-RCC dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, l'inscription administrative de l'entreprise reprise ou créée ne mettra pas fin au congé de mobilité. Ils pourront bénéficier du congé de mobilité jusqu'à son terme.

La Commission de suivi sera informée des ruptures anticipées du congé de mobilité.

13.10. Mesures d'accompagnement du congé de mobilité

13.10.1. Organisation des périodes de travail

Le congé de mobilité pourra comporter des périodes de travail, accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise.

Le congé de mobilité est suspendu :

- en cas de période de travail, pendant la durée de la période d'essai, que le contrat soit conclu en CDI, ou en CDD ou dans le cadre d'une mission de travail temporaire, et quelle qu'en soit la durée,
- ou en cas de période de travail sous contrat à durée déterminée (notamment conclu en application du 1° de l'article L.1242-3 du Code du travail) ou dans le cadre d'une mission de travail temporaire, d'une durée de moins de 6 mois, pendant la durée de ce contrat ou de cette mission.

Il est entendu que le congé de mobilité ne pourra être suspendu si la durée du CDD ou de la mission de travail temporaire, même d'une durée de 6 mois au plus, conduisait à excéder le terme initial du congé. Néanmoins, dans cette hypothèse, le congé de mobilité peut être suspendu pour la durée de la période d'essai.

Si la période d'essai n'est pas concluante, ou après la période de travail en CDD ou dans le cadre d'une mission de travail temporaire d'une durée de moins de 6 mois, le congé de mobilité reprend pour la durée du congé restant à courir, sans excéder son terme initial.

Ces dispositions sont applicables en cas de conclusion d'un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, à durée déterminée ou indéterminée.

13.10.2. Mise en place d'un cabinet d'accompagnement externe (Espace Emploi)

Pour accompagner les salariés pendant la durée du congé de mobilité, un Espace Emploi, animé par des consultants externes spécialisés, sera mis en place à compter de la validation, expresse ou implicite, du présent accord par l'autorité administrative.

Pour les salariés volontaires à un DVE s'inscrivant dans le cadre d'un projet de formation qualifiante, certifiante ou diplômante, la durée de l'accompagnement par l'Espace Emploi pourrait, sur demande du salarié, être portée à 18 mois à compter de la date d'entrée dans le congé de mobilité, dans le cas où la formation se terminerait postérieurement à la durée du congé de mobilité de 15 mois précitée.

Pour les salariés volontaires à un DVE s'inscrivant dans le cadre d'un projet de formation qualifiante, certifiante ou diplômante pour lesquels la formation se terminerai dans les 6 mois précédant la fin du congé de mobilité de 15 mois précité, la durée de l'accompagnement par l'Espace Emploi pourrait, sur demande du salarié, être prolongée pour porter le terme de la durée de l'accompagnement à 6 mois à compter de la fin de la formation.

Dans le cadre de l'accompagnement par l'Espace Emploi, une équipe d'experts dont la mission sera le suivi, pendant l'intégralité de son parcours, de chaque salarié adhérant au congé de mobilité, sera mise à disposition des salariés.

La mission du cabinet d'accompagnement consistera à accompagner les salariés ayant adhéré au congé de mobilité, dans la concrétisation de leur projet professionnel.

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront des outils mis à leur disposition par le cabinet d'accompagnement visés à **l'article 11.5**.

Outre l'assistance du cabinet externe, les membres du service Ressources Humaines de la Société se tiendront à la disposition des personnes concernées, et notamment les spécialistes du recrutement et de la mobilité.

13.10.3. Indemnité d'incitation au retour rapide à l'emploi

Tout salarié adhérant au dispositif du congé de mobilité se verrait verser une indemnité de retour rapide à l'emploi dans le cas où il retrouverait, dans les 4 premiers mois suivant son entrée dans le congé, un emploi en CDI, ou en CDD ou Intérim d'au moins 6 mois.

Le salarié devra justifier de l'emploi retrouvé.

Cette disposition n'est valable qu'une fois.

Il est entendu que l'emploi salarié ayant servi, le cas échéant, de support à une demande de volontariat dans le cadre d'un DVE-RCC, ne pourra en aucun cas être considéré comme un emploi retrouvé au sens du présent article, celui-ci devant l'être dans les 4 premiers mois suivant l'entrée dans le congé de mobilité.

En outre, elle n'est pas applicable aux salariés s'étant portés volontaires dans le cadre d'un DVE-RCC pour un projet de mobilité externe et qui auraient mis fin volontairement à l'emploi salarié qui a servi de support à leur candidature.

Cette indemnité serait fixée à :

- 3 mois de salaire brut, si le début d'exécution de l'emploi retrouvé se situait dans les 2 premiers mois suivant son entrée dans le congé de mobilité, avec un minimum de 12 000 euros bruts,
- 2 mois de salaire brut, si le début d'exécution de l'emploi retrouvé se situait dans les 2 mois suivant cette première période, avec un minimum de 8 000 euros bruts.

L'assiette de calcul de cette indemnité est identique à celle appliquée dans le cadre du calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

13.10.4. Prise en charge des frais exposés

Chaque salarié bénéficiera de la prise en charge des frais pour passer tout entretien validé par l'Espace Emploi, en cohérence avec le projet professionnel défini, sur présentation de justificatifs, sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe.

Les frais d'hôtel seront également remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre des visites et rendez-vous à l'Espace Emploi pour son suivi individuel, les indemnités kilométriques seront versées au salarié sur la base des règles en vigueur au sein de l'entreprise en prenant comme point de départ le domicile du salarié.

La validation de la présence du salarié sera fournie par l'Espace Emploi.

13.10.5. Modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées

Dans le cadre du congé de mobilité, le salarié pourra bénéficier des aides à la formation prévues à l'article 17 du présent accord.

13.11. Conditions d'information du Comité Social et Economique Central

Le Comité Social et Economique Central sera informé des conditions de mise en œuvre du congé de mobilité dans le cadre des réunions régulières de consultation portant sur le suivi de l'accord portant rupture conventionnelle collective, visées à l'article 22 du présent accord.

Plus spécifiquement, les indicateurs de suivi du congé de mobilité seront présentés au sein du rapport présenté par la direction au Comité Social et Economique Central dans le cadre des réunions précitées. Ces indicateurs sont listés à l'article 22 ci-dessous.

14. Aides à la mobilité géographique et à l'accompagnement du conjoint

14.1. Aides en cas de déménagement

Le bénéfice des aides prévues au présent article est réservé aux salariés contraints de déménager dans le cadre de la réalisation du projet professionnel ayant servi de support à une candidature en DVE-RCC.

Sur décision de la Commission de suivi, les mêmes aides pourront être accordées au salarié ayant adhéré au congé de mobilité, si elles sont mises en œuvre pour faciliter un reclassement externe.

Le salarié est considéré comme contraint de déménager si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est d'au moins de 50 kilomètres (trajet aller).

Chaque aide ne peut être attribuée qu'une fois.

Le déménagement devra intervenir au plus tard dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture.

14.1.1. Prise en charge des frais de déménagement

Les salariés qui seraient contraints de déménager pourront bénéficier de la prise en charge des frais de déménagement qu'ils auront exposés selon les modalités suivantes.

Le collaborateur recevra de la société, les noms et adresses de déménageurs travaillant habituellement avec le Groupe.

L'intéressé transmettra pour accord préalable deux devis au minimum.

La facture doit être conforme au devis et établie :

- au nom de l'intéressé, lorsqu'il y a participation de la Caisse d'allocations familiales ou du Fonds de Développement Économique et Social. Le remboursement sur justificatifs sera alors effectué déduction faite des participations ci-dessus,
- au nom de la société dans le cas contraire. Elle sera alors réglée directement au transporteur.

La prise en charge de la société est, en tout état de cause, plafonnée à 6 000 euros.

La fraction restant à la charge du salarié devra être remboursée à la société, lorsque le montant global aura été acquitté par cette dernière.

14.1.2. Aide à l'accompagnement du conjoint

Le conjoint marié, le partenaire lié par un PACS ou le concubin, qui serait en recherche d'emploi lors de l'arrivée sur le lieu de reclassement externe ou de réalisation du projet professionnel ayant servi de support à une candidature en DVE-RCC, pourra bénéficier pour une durée d'un an des services du cabinet d'accompagnement, en vue de la mise en œuvre d'une assistance à la recherche d'emploi, par le biais d'entretiens avec les consultants du cabinet d'accompagnement.

La demande devra être formulée au plus tard dans les 3 mois suivant l'arrivée sur le lieu de reclassement ou de réalisation du projet professionnel du salarié de la société Renault Trucks SAS, et en tout état de cause au plus tard dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture.

En cas de déménagement entraînant la perte d'emploi du conjoint du salarié, de son concubin ou de la personne liée par un PACS avec lui, seront versées au salarié une indemnité égale à un mois de salaire brut du conjoint sur justificatif, ainsi qu'une somme forfaitaire de 4 000 euros, que le conjoint, le concubin ou la personne liée par un PACS, soit ou non salarié du Groupe.

La perte d'emploi du conjoint, du concubin ou de la personne liée par un PACS, ne pourra pas être antérieure à l'ouverture de la période de volontariat. La perte d'emploi est appréciée, s'agissant d'un contrat de travail, à la date de notification de sa rupture.

14.2. Indemnité liée à l'allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail

Les salariés ayant retrouvé, dans le cadre de la réalisation du projet professionnel ayant servi de support à une candidature en DVE-RCC, un emploi en CDI, en CDD d'au moins 6 mois ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, y compris un contrat de travail afin de suivre une formation en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de

professionnalisation), dans une société externe au groupe Volvo, ou créant ou reprenant une entreprise, qui verraient la distance entre leur domicile et leur lieu de travail augmenter, mais qui ne souhaiteraient pas déménager, bénéficieront pendant une durée d'un an de l'indemnité suivante :

- indemnité mensuelle de 140 euros si la distance aller-retour journalière est augmentée de 50 à moins de 100 km,
- indemnité mensuelle de 200 euros si la distance aller-retour journalière est augmentée de 100 km ou plus.

Le calcul de l'augmentation de la distance entre le domicile et le lieu de travail s'effectue par comparaison entre :

- la distance entre le domicile principal et le lieu de travail habituel au sein de Renault Truck SAS,
- et la distance entre le domicile principal et le nouveau lieu de travail habituel.

Cette indemnité est versée mensuellement, sur production d'un justificatif mentionnant l'adresse du nouveau lieu de travail (bulletin de salaire, attestation du nouvel employeur, KBis ou inscription au répertoire des métiers mentionnant l'adresse, ...).

La demande devra être formulée au plus tard dans les 3 mois suivant l'arrivée sur le nouveau lieu de travail ou de réalisation du projet professionnel du salarié, et en tout état de cause au plus tard dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture.

15. Indemnité différentielle temporaire

La société s'engage à compenser tout ou partie de l'éventuel écart de salaire pour les salariés reclassés au sein d'une entreprise, en dehors de la société et du Groupe, et ce pendant une durée de 12 mois, portée à 24 mois pour les salariés de 50 ans au moins, dans la limite de 700 euros bruts par mois.

Pour les salariés partis dans le cadre d'un départ volontaire externe avec un contrat de travail afin de suivre une formation en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), l'indemnité différentielle temporaire correspondra à l'écart entre la rémunération mensuelle versée pendant la période du congé de mobilité et la rémunération mensuelle brut de l'emploi en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Cette allocation est versée à chaque fin de trimestre civil, sur présentation de justificatifs.

Le reclassement doit intervenir sur le territoire national, sur un emploi en CDI, en CDD d'au moins 6 mois, ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, dans un délai de 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture.

16. Aide au passage d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel

Les salariés employés à temps plein au sein de Renault Trucks SAS qui retrouveraient, dans le cadre d'un DVE-RCC, dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture,

un emploi à temps partiel en CDI, en CDD d'au moins 6 mois ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, dans une société externe au groupe Volvo, bénéficieront d'une aide au passage à temps partiel de :

- 6 000 euros si le temps de travail est réduit de 40% ou plus,
- 5 000 euros si le temps de travail est réduit de 30% à moins de 40%,
- 4 000 euros si le temps de travail est réduit de 20% à moins de 30%.

Cette aide sera versée en une fois, sur présentation du contrat de travail ou de mission, ou d'un bulletin de salaire.

Cette disposition n'est valable qu'une fois.

Elle est cumulable avec le bénéfice de l'indemnité différentielle temporaire ci-dessus, dans la limite du montant de la rémunération antérieure.

17. Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion

Les salariés dont le volontariat en DVE-RCC est accepté dans le cadre d'un projet de suivi d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante pourront bénéficier d'une aide à la prise en charge des frais pédagogiques d'actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, ou de coaching, d'un montant maximal de 15 000 euros.

Ce budget est mutualisable dans les conditions suivantes : si le coût d'un projet de formation devait être supérieur à 15 000 euros, un budget complémentaire pourrait être mobilisé, après validation par la Commission de suivi, dès lors que le budget global de formation n'est pas consommé totalement.

Cette aide pourra aussi bénéficier aux salariés dont le volontariat en DVE-RCC est accepté dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, pour lesquels le projet de création ou de reprise d'entreprise nécessiterait une formation qualifiante, certifiante ou diplômante. Seront également pris en charge, dans la limite du montant maximal de 15.000 euros visé ci-dessus, les formations nécessaires à la création d'une entreprise (du type formation à la comptabilité, gestion d'entreprise, ...).

Par ailleurs, les salariés ayant adhéré au congé de mobilité pourront bénéficier d'une prise en charge d'actions de formations ou de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, ou de coaching, dans la limite d'un montant maximal de 4 000 euros, sur demande du nouvel employeur. Ce montant sera porté à 6 000 euros pour les salariés de 50 ans au moins.

Les dépenses seront réglées directement à l'organisme de formation sur production d'une facture.

L'action de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion devra débiter au plus tard dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture.

La demande de prise en charge devra être adressée à la société avant l'expiration du délai ci-dessus, et être accompagnée d'un dossier d'inscription complet.

Les formations ainsi financées devront être cohérentes avec le projet professionnel et faire l'objet d'une validation par le cabinet d'accompagnement et la société.

Cette prise en charge s'entend des coûts pédagogiques et moyens pédagogiques associés, hors frais de repas, de transport et de logement. Ne sont pas pris en charge les matériels nécessaires à la formation (à titre d'exemple appareils photos, matériel informatique, ...).

Les frais de transport et de logement seront pris en charge dans la limite d'un plafond de 1 500 euros, sur production de justificatifs.

Les sommes visées au présent article s'entendent hors taxe.

En plus des aides prévues ci-dessus, le salarié pourra, s'il le souhaite, mobiliser en second lieu son compte personnel de formation.

18. Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés

Les salariés dont le volontariat en DVE-RCC est accepté dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou ceux ayant adhéré au congé de mobilité ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, bénéficieront de l'assistance du cabinet d'accompagnement à la préparation, la validation et la mise en œuvre de tout projet de création ou de reprise d'entreprise.

Cette assistance comprend le montage du dossier administratif, l'accompagnement dans les démarches, la validation de la viabilité du projet, les études de financement.

Les projets professionnels devront répondre à des critères de viabilité et de pérennité, et avoir été accompagnés et construits avec les conseillers spécialisés du cabinet d'accompagnement.

Ces projets peuvent consister notamment en :

- une reprise d'entreprise / artisanat / conseil / aide à domicile, ou toute autre forme de reprise d'activité,
- la création d'une entreprise / artisanat / conseil / aide à domicile, ou toute autre forme de création d'activité,
- la création d'une activité dans le cadre du statut d'auto-entrepreneur.

Ils pourront bénéficier d'une aide d'un montant de 15 000 euros pour la création ou la reprise d'une entreprise ou d'une activité à compter du démarrage de la période de volontariat et au plus tard dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture.

Cette aide sera majorée d'un montant de 2 000 euros, en cas de création d'une entreprise relevant de l'économie sociale et solidaire du type :

- entreprise de service : services aux populations défavorisées, entreprises d'insertion ou de réinsertion,
- entreprise de commerce : commerce équitable, nouveaux modes de consommation, circuits courts,

- entreprise agricole : agriculture biologique, permaculture,
- entreprises de production : artisanat social, organismes d'insertion par l'activité économique.

Le salarié ne pourra bénéficier de ces aides qu'une seule fois et au titre d'une seule activité.

L'octroi de cette aide sera conditionné à la viabilité et au sérieux du projet et à sa mise en œuvre effective. Le créateur ou repreneur devra présenter son plan de financement, son budget et son business plan afin de faire valider son projet par :

- le Comité de validation jusqu'à la fin de la période de volontariat,
- par la Commission de suivi ensuite.

Cette aide sera constituée d'une indemnité, versée pour moitié lors de la présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise (extrait de K-bis ou équivalent, inscription au registre des métiers, ...), et pour moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise par la présentation de documents justifiant de la poursuite de l'activité.

Cette aide sera bonifiée par une aide supplémentaire de 6 000 euros en cas d'embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, entre le début de la période de volontariat et dans les 9 mois à compter de la signature de la convention de rupture par le salarié créant ou reprenant une entreprise, d'un salarié concerné par le présent projet, autre que le créateur, sur présentation d'une copie de son contrat de travail.

Sous réserve d'une éventuelle évolution législative, les indemnités versées sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant prévu par la loi, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

19. Portabilité de la mutuelle frais de santé et du régime de prévoyance

Les salariés bénéficieront de la portabilité des droits à la mutuelle frais de santé et à la prévoyance dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

7^{ème} Partie : Modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord

20. Commission de suivi

Il est mis en place une Commission de suivi de la mise en œuvre du présent accord.

La Commission de suivi se réunira régulièrement afin de faire le point d'avancement des mesures prévues par le présent accord, jusqu'au terme de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par l'accord.

La Commission de suivi veillera à la mise en œuvre effective des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés, notamment pendant le congé de mobilité, et des modalités de suivi prévues par le présent accord. Seront transmis à la Commission de suivi le nombre de formations suivies dans le cadre des mobilités internes, et le budget moyen par personne, ainsi que le nombre d'entretiens réalisés six mois après la prise de poste en cas de mobilité interne.

La Commission de suivi est composée :

- de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire au niveau de l'entreprise, dont au moins deux représentants de l'établissement de Lyon,
- du secrétaire du Comité Social et Economique Central,
- d'un nombre de membres du centre d'expertise Ressources Humaines France, au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales représentatives signataires, dont le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- d'un représentant du cabinet de reclassement désigné pour assurer les prestations de l'Espace Emploi, avec voix consultative.

La DIRECCTE compétente sera invitée à assister aux réunions de la Commission.

La présidence de la Commission est assurée par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

Les réunions de la Commission de suivi se tiendront au siège de la société. Toutefois, notamment si la situation sanitaire l'exige, à l'initiative de la direction, les réunions de la Commission de suivi pourront se tenir par visioconférence.

Par principe, cette Commission se réunira tous les deux mois, à compter de l'ouverture de la période de volontariat, et jusqu'au terme de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par l'accord.

La Commission de suivi reçoit de la direction et du cabinet d'accompagnement désigné pour assurer les prestations de l'Espace Emploi les informations nécessaires à l'exercice de ses missions, et notamment les rapports visés à l'article 22 ci-après.

Le temps passé par les membres de la Commission en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas imputé sur le crédit d'heures des représentants du personnel en faisant partie. Une feuille de présence devra être émargée par les salariés présents à la réunion de la Commission de suivi.

Les frais de déplacement des membres salariés de la Commission de suivi seront remboursés conformément aux normes internes en vigueur.

Les membres de la Commission sont soumis à un strict devoir de réserve et de confidentialité à l'égard des informations nominatives concernant les salariés, dont ils pourront avoir connaissance dans le cadre de leur mission.

21. Modalités d'association de l'autorité administrative au suivi des mesures prévues par l'accord

La DIRECCTE est associée au suivi des mesures prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective.

A cet effet :

- elle sera invitée aux réunions de la Commission de suivi, conformément aux dispositions de **l'article 20** ci-dessus,
- les avis du Comité Social et Economique Central rendus dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective, visé à **l'article 22** ci-après, lui sont transmis,
- le bilan de l'accord portant rupture conventionnelle collective, visé à **l'article 23** ci-après, établi par la direction, lui sera adressé, conformément aux dispositions des articles L.1237-19-7 et D.1237-12 du Code du travail, dans un délai d'un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés,
- elle sera informée par la direction des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité, dans les conditions prévues aux articles L.1237-18-5 et D.1237-5 du Code du travail, soit tous les six mois à compter du dépôt du présent accord.

22. Consultation régulière et détaillée du Comité Social et Economique Central

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fera l'objet, conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-7 du Code du travail, d'une consultation régulière et détaillée du Comité Social et Economique Central.

Par principe, cette consultation périodique sera effectuée **trimestriellement**, à compter de l'ouverture de la période de volontariat, et jusqu'au terme de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord.

L'information et la consultation du Comité Social et Economique Central s'effectueront sur la base d'un rapport détaillé établi par la direction. Ce rapport comporte :

- le nombre de candidatures reçues, nombre total et par dispositif :
 - o DVE-RCC (dont projets de mobilité externe, projets de création ou de reprise d'entreprise, projets de formation qualifiante, certifiante ou diplômante),
 - o retraite-RCC (dont adhésions au rachat de trimestres, adhésions à l'indemnité de compensation du malus Agirc-Arrco),
 - o préretraite-RCC (dont durée moyenne de protage, adhésions au rachat de trimestres, adhésions à l'indemnité de compensation du malus Agirc-Arrco),
 - o mobilité interne,
 - o accompagnement exceptionnel des préretraites ACAATA,

- le nombre de candidatures acceptées, nombre total et par dispositif,
- le nombre de candidatures refusées, nombre total et par dispositif, ainsi que par motif de refus,
- le nombre de départs actés (mobilité actée ou convention de rupture conclue),
- le nombre d'adhésions au congé de mobilité, nombre total et par type de projet :
 - o projets de mobilité externe,
 - o projets de création ou de reprise d'entreprise,
 - o projets de formation qualifiante, certifiante ou diplômante.

Les avis du Comité Social et Economique Central, rendus dans ce cadre, seront transmis à l'autorité administrative.

23. Transmission à l'autorité administrative d'un bilan de la mise en œuvre de l'accord

La direction établira un bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective, conformément au modèle fixé par arrêté.

Le bilan sera transmis à la DIRECCTE par voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés.

24. Information de l'autorité administrative des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité

La direction établira un document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité, conformément au modèle fixé par arrêté. Celui-ci précise notamment :

- le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité,
- les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement,
- la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

Il sera transmis, à l'initiative de la direction, par voie dématérialisée, à la DIRECCTE, tous les six mois à compter du dépôt du présent accord.

8^{ème} Partie : Dispositions finales

25. Conditions de validité, validation et entrée en vigueur de l'accord

L'autorité administrative a été informée en date du <...> de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion du présent accord, en application des dispositions des articles L.1237-19 et D.1237-7 du Code du travail.

Dès sa conclusion, il sera transmis à l'initiative de la direction, en application des articles L.1237-19-3 et D.1237-8 du Code du travail, à l'autorité administrative pour validation, par la voie dématérialisée.

Il entrera en vigueur, sous réserve de sa validation par l'autorité administrative, à compter du lendemain de la date de cette validation, qu'elle soit expresse ou implicite.

En cas de décision implicite d'acceptation de validation, la direction transmettra une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'autorité administrative, au Comité Social et Economique Central, aux Comités d'établissement concernés et aux Organisations Syndicales Représentatives signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage, aux emplacements réservés à la communication avec le personnel, ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

26. Durée de l'accord et clause de revoyure

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021.

Le présent accord prendra fin à cette date, sous réserve de la mise en œuvre des mesures de formalisation des mobilités et des départs, des mesures d'accompagnement, notamment le congé de mobilité, et des modalités de suivi qu'il prévoit, pour la durée prévue pour chacune d'entre elles.

Dans le mois qui suivra cette date, la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se rencontreront afin d'effectuer un bilan de la mise en œuvre de l'accord.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

En particulier, en cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés ayant adhéré à la retraite-RCC ou préretraite-RCC, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans les plus brefs délais, et en tout état de cause dans le délai ci-dessus, en vue d'entamer des négociations en vue de l'adaptation du présent accord.

27. Révision

Le présent accord pourra être révisé, durant sa période d'application, selon les modalités prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

La procédure de révision du présent accord pourra être engagée par la direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision, par <...> [préciser la forme retenue : courrier électronique, courrier recommandé avec accusé de réception].

L'avenant ne révision ne pourra prendre effet que sous réserve de sa validation préalable par l'autorité administrative.

28. 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 signé de toutes les parties sera notifié à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise non-signataire,
- un exemplaire signé de toutes les parties et une version publiable seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel et mis en ligne sur l'Intranet.

Il fera également l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Saint Priest,

le <...>

en <...> exemplaires, dont un pour chaque partie.

Pour la CFDT,

Monsieur _____,

Délégué Syndical Central,

Pour la société RENAULT TRUCKS SAS,

Monsieur Thierry FAYETTE,

Directeur des Ressources Humaines,

Pour la CFE-CGC,

Monsieur _____,

Délégué Syndical Central,

Monsieur Olivier BARDE

Directeur des Relations Sociales

Pour FO,

Monsieur _____,

Délégué Syndical Central,

Pour SUD,

Monsieur _____,

Délégué Syndical Central,

Pour la CGT,

Monsieur _____,

Délégué Syndical Central.