

Accord instituant un régime obligatoire de remboursement des frais de santé au profit des Salariés de Renault Group

du 10 novembre 2022

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de
Batilly, SODICAM², Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing,
Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

PO LEBLOND-MARO DAVID

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

PREAMBULE

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

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

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

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

C'est dans ce contexte que des échanges en vue de la conclusion d'un accord groupe sur la complémentaire santé se sont ouverts le 21 septembre 2022 avec comme ambitions :

- D'assurer une solidarité entre les entités du Groupe permettant ainsi aux plus petites d'entre elles de faire face aux évolutions de l'assurance santé.
- De globalement maintenir, faire évoluer, voire d'améliorer les prestations applicables dans les régimes actuellement en vigueur, tout en veillant au sujet du pouvoir d'achat des Salariés de Renault Group.

A l'instar du régime existant historiquement chez Renault s.a.s., les parties prenantes ont veillé à construire une couverture de complémentaire santé qui permette l'accès aux soins au plus grand nombre et ainsi, éviter les phénomènes de renoncement aux soins pour raisons financières. En outre et conformément aux prescriptions applicables en la matière, il a été veillé à définir un régime répondant à la définition d'un contrat dit « responsable » et « solidaire ».

Compte tenu de ce qui précède, le présent accord vise, pour les entreprises concernées, à organiser les conditions d'une couverture complémentaire de remboursement des frais de santé à adhésion obligatoire pour les Salariés bénéficiaires.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION	4
CHAPITRE 2 – CARACTERISTIQUES DU REGIME.....	5
Titre 1 – Nature du régime mis en place et catégories objectives	5
Titre 2 – Affiliation des ayants-droit.....	6
Titre 3 – Dispenses d’affiliation	6
Titre 4 – Cas de suspension.....	7
Titre 5 – Portabilité des droits	7
Titre 6 – Dispositions applicables aux anciens Salariés	7
Titre 7 – Dispositions applicables aux ayants-droit d’un Salarié décédé	8
CHAPITRE 3 – GARANTIES ET MODALITES DE FINANCEMENT DU REGIME	9
Titre 1 – Définition des garanties du régime de base.....	9
Titre 2 – Caractéristiques des cotisations.....	10
<i>Taux et structure des cotisations</i>	<i>10</i>
<i>Répartition des cotisations.....</i>	<i>11</i>
<i>Prise en charge de l’augmentation des cotisations 2023 liée au PMSS</i>	<i>11</i>
<i>Dispositions spécifiques au bénéfice des Salariés ayant un dispositif de complémentaire santé différent de « Renault santé ».....</i>	<i>12</i>
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	13
Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord	13
Titre 2 – Commission centrale d’application et clause de revoyure	13
Titre 3 – Information individuelle.....	13
Titre 4 – Notification, dépôt et publicité.....	14
Titre 5 – Adhésion	14
Titre 6 – Révision	14
Titre 6 – Dénonciation.....	14

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

- Renault s.a.s.,
- Renault Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Renault Software Labs,
- Qstomize,
- Retail Renault Group,
- DIAC.

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

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

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

CHAPITRE 2 – CARACTERISTIQUES DU REGIME

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



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

Le présent dispositif, qui consiste en un remboursement de frais de santé intervenant en complément du régime obligatoire de la sécurité sociale, s'applique à l'ensemble des Salariés des entreprises entrant dans le champ d'application précité.

Il est constitué :

- D'un régime de base collectif à adhésion obligatoire pour les Salariés des entreprises précitées. Dans ce cadre, l'employeur prend financièrement en charge une part de ce régime dans les proportions définies au titre 2 du chapitre 3.
- D'un régime supplémentaire à adhésion facultative dont le Salarié peut décider de bénéficier sous réserve qu'il soit adhérent au régime de base.
Le coût correspondant à l'adhésion à ce régime est intégralement pris en charge par le Salarié.
L'adhésion du Salarié à ce dernier entraîne automatiquement celle de l'ensemble de ses ayants-droit déjà couverts par le régime de base.
La faculté de modifier le choix en faveur du régime obligatoire seul ou du régime supplémentaire est ouverte aux Salariés selon les modalités définies par la notice d'information éditée par l'organisme assureur choisi.

Par ailleurs, compte tenu des spécificités du régime actuel de la société Renault Software Labs par rapport à celui prévu par le présent accord, il est convenu que des discussions avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de cette société interviendront afin de définir un dispositif additionnel transitoire d'accompagnement.

Dans l'hypothèse où d'autres entités du périmètre du présent accord auraient également des spécificités, des discussions comparables pourraient aussi être envisagées.

Titre 2 – Affiliation des ayants-droit

Les parties au présent accord ont eu pour volonté de laisser aux Salariés couverts par le présent régime une liberté de décision s'agissant de leurs ayants-droit. Ce faisant, leur affiliation est donc facultative.

La définition des ayants-droit, leur adhésion ainsi que la résiliation de leur affiliation sont définies au contrat conclu avec l'organisme assureur et reprises dans la notice d'information établie par ce dernier. La liste existante à date de signature du présent accord a été indiquée, à titre informatif, en annexe 1 ci-dessous. En cas de modifications pendant la durée d'application du présent accord, celles-ci s'appliqueront de plein droit à la liste annexée.

La durée d'affiliation des ayants-droit est strictement assise sur la durée d'affiliation à titre principal du Salarié. La perte de la qualité d'assuré du Salarié entraîne automatiquement et immédiatement la résiliation de l'affiliation de ses ayants-droit.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre peut dans ce cas l'être en tant qu'ayant-droit.

Titre 3 – Dispenses d'affiliation

Conformément aux dispositions légales et celles de la convention collective de la branche Métallurgie (art. 9.3.2. de l'annexe 9), les dispenses d'affiliation sont, à titre informatif, celles listées à titre informatif à l'annexe 2 du présent accord.

Il est convenu qu'en cas de modifications légales ou conventionnelles pendant la durée d'application du présent accord, celles-ci s'appliqueront de plein droit à la liste ci-dessus.

Il est par ailleurs acquis que toute dispense du Salarié au régime de base entraîne automatiquement la dispense du régime supplémentaire.

Le Salarié qui remplit l'une des conditions prévues ci-dessus et qui souhaite se faire dispenser y procède selon les règles prévues à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le Salarié qui utilise une de ces dispenses doit fournir à l'employeur au moment où il refuse l'affiliation, puis chaque année, un justificatif de sa situation. A défaut de remise de ce justificatif avant le 31 octobre de l'année précédente, le Salarié sera automatiquement affilié au régime de l'entreprise. Les Salariés et leurs ayants-droit seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de l'une de ces situations.

Il est convenu que si les dispositions législatives évoluaient sur le sujet, ce sont celles nouvellement créées qui trouveraient application.

Titre 4 – Cas de suspension

La suspension du contrat de travail peut avoir des incidences sur le maintien du Salarié aux régimes de base et supplémentaire ainsi que celle de ses ayant-droits :

- Conformément aux dispositions conventionnelles¹, le bénéfice du régime et de la contribution employeur est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Il en est de même des périodes indemnisées d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur, à savoir notamment les congés de reclassement ou de mobilité.

Ce maintien suppose que pendant la période de suspension, le Salarié continue d'acquitter sa quote-part de cotisation selon les règles applicables à l'ensemble des Salariés.

Il en est de même s'agissant des salariés en période de réserves militaires et policières selon les modalités fixées par la convention collective précitée².

- Conformément aux dispositions conventionnelles³, la suspension du contrat de travail du Salarié, sans indemnisation, entraîne automatiquement la suspension de son adhésion aux régimes de base et supplémentaire ainsi que celle de ses ayants-droit.

Sur la base du volontariat, l'intégralité des garanties peut être maintenue par la voie d'une affiliation individuelle auprès de l'organisme assureur.

Titre 5 – Portabilité des droits

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article ainsi que celui de l'article 13 de l'annexe de la CCN Métallurgie.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues ci-dessous.

Titre 6 – Dispositions applicables aux anciens Salariés

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les anciens Salariés ayant quitté une des entreprises comprises dans le périmètre du présent accord dans les cas limitativement visés ci-après, peuvent demander le maintien auprès de l'organisme assureur d'une couverture d'assurance individuelle frais de santé sans condition de période probatoire ou, d'examen ou de questionnaire médical.

¹ Art. 9.2.a. de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie

² Article 9.2.c.

³ art. 9.2.b.

Les garanties servies sont identiques à celles du régime de base des salariés telles que définies au présent accord.

Les bénéficiaires visés par le présent article sont les suivants :

- Les anciens Salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- Les anciens Salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité,
- Les anciens Salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Dans ce cadre et conformément à l'article 11 de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux Salariés concernés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties, à titre temporaire, servies au titre de la portabilité.

Les intéressés devront expressément formuler leur demande de maintien dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Ces anciens Salariés sont alors accueillis dans un régime indépendant de celui des Salariés employés dans les sociétés visées au chapitre 1^{er} ci-dessus. Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les anciens Salariés et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur.

Titre 7 – Dispositions applicables aux ayants-droit d'un Salarié décédé

Conformément aux dispositions légales, les ayants-droit continuent à bénéficier des garanties du régime de base pendant au minimum 12 mois sous réserve du respect des conditions de la notice édictée par l'organisme assureur.

Les intéressés doivent en faire la demande dans les 6 mois suivant l'évènement.

CHAPITRE 3 – GARANTIES ET MODALITES DE FINANCEMENT DU REGIME

Lors des négociations, les parties ont échangé sur les régimes existants actuellement dans chacune des sociétés de Renault Group.

Afin de définir des garanties similaires à celles existantes, il a été fait le choix de prendre comme base le régime de frais de santé actuel de Renault s.a.s., dit « Renault santé » et de plusieurs sociétés adhérentes parce qu'il est le système de complémentaire santé qui couvre le plus de salariés déjà affiliés au sein du périmètre du présent accord et en ce qu'il remplit les conditions nécessaires pour être financièrement équilibré et responsable.

Les garanties souscrites auprès de l'organisme assureur font l'objet d'une notice d'information.

Il a également été veillé à ce que l'ensemble des garanties souscrites respecte le cahier des charges des contrats responsables tels que définis par les dispositions légales applicables.

Toute réforme législative ou réglementaire ayant pour effet de modifier la définition des contrats « aidés » ou contrats « responsables » ou les conditions d'exonérations sociale et fiscale ou de déductibilité, s'applique de plein droit au présent régime. Les garanties sont alors automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions.

Hormis les cas évoqués au précédent alinéa, tout autre projet de modification des garanties souscrites auprès de l'organisme assureur donne lieu à l'ouverture d'une réunion de la commission prévue au titre 2 du chapitre 4 ci-après.

Titre 1 – Définition des garanties du régime de base

Les nouvelles dispositions de la convention collective de la Métallurgie, en matière de complémentaire santé, entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2023, les parties ont analysé les garanties qui y sont prévues afin de faire évoluer en conséquence le régime « Renault santé ».

Cela permet notamment de faire évoluer certaines garanties « optique » et créer une nouvelle garantie « forfait maternité ».

Par ailleurs, il a également été souhaité améliorer d'autres garanties afin de répondre au mieux aux souhaits des salariés.

Dans cette logique, ont été présentés en négociation 4 scénarii permettant d'atteindre un objectif de taux de couverture d'un minimum de 90%.

Les organisations syndicales représentatives ont majoritairement opté pour le scénario (n°3) développant les améliorations suivantes qui sont citées, à titre informatif, ci-dessous :

Garanties	Améliorations
Consultations visites Généralistes / Spécialistes Optam	+5% BR
Consultations visites Généralistes / Spécialistes Non optam	
Petite chirurgie / actes de spécialité Optam	+5% BR
Petite chirurgie / actes de spécialité Non Optam	
Médecines alternatives	+10€ / séance
Chirurgie réfractive non remboursée SS, traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	+200€ / œil
Prothèses dentaires remboursées Ss	+10% BR
Couronne et pilier de bridge sur dents non délabrées	+150€ / an / bénéficiaire
Inlays -onlays remboursés Ss	+20% BR
Implants dentaires	+50€ / acte
Piliers Implantaires	+50€ / acte
Parodontologie Non Remboursée Ss	+100€ / 3 ans
Vaccins prescrits non remboursés	+20€

Il est acté que dans tous les cas, les remboursements opérés ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du Salarié, après prestations de tout autre organisme.

Titre 2 – Caractéristiques des cotisations

Le régime de frais de santé de base est financé par le Salarié et l'employeur dans les conditions ci-après définies :

Taux et structure des cotisations

Conformément aux règles applicables, les cotisations peuvent être définies selon plusieurs structures.

Dans le cadre du présent accord, il a été conjointement décidé que le régime mis en place repose sur un système de cotisations adapté à la situation familiale des Salariés :

- La structure « Isolé » couvre exclusivement le Salarié lié par un contrat de travail à l'une des entreprises comprises dans le périmètre ;
- La structure « Duo » couvre le Salarié et un seul ayant droit tel que défini au titre 2 du chapitre 2 ;
- La structure « Famille » couvre le Salarié ainsi que l'ensemble de ses ayants-droit.

Par principe, le taux de cotisation afférant à chaque structure, est fixé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) au 1^{er} janvier de chaque année.

Toutefois, à la date de signature du présent accord, le PMSS de 2023 n'étant pas connu, les parties sont convenues, pour le 1^{er} janvier 2023, des cotisations en euros suivantes :

- 70,12 € pour la Formule « Isolée »,
- 108,24€ pour la Formule « Duo »,
- 149,12€ pour la Formule « Famille ».

Les montants ci-dessus seront convertis en pourcentage du PMSS 2023, dès parution de l'arrêté afférent et évolueront, à compter du 1^{er} janvier 2024, en fonction du PMSS de chaque année.

Répartition des cotisations

La contribution du Salarié est constituée de la différence entre le coût de la cotisation globale et la participation de l'entreprise. Elle est prélevée mensuellement sur le montant de sa rémunération, à chaque échéance de paie.

Pour les Bénéficiaires qui n'auraient pas le versement d'une rémunération mensuelle, leur contribution est directement réglée auprès de l'organisme assureur.

S'agissant du montant de la contribution de l'employeur, il est identique selon la structure de cotisation et correspond à un montant total de 43,98€ à compter de 2023.

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement de la part patronale de la cotisation mentionnée ci-dessus pour son montant en euros arrêté à cette date. Ainsi, toute évolution ultérieure de la cotisation liée à l'augmentation du PMSS sera répercutée, concernant le régime de base, sur la cotisation salariale.

S'agissant du régime supplémentaire à la charge intégrale du salarié, les taux de cotisation sont également fixés en pourcentage du PMSS au 1^{er} janvier de chaque année et sont à la date de signature du présent accord les suivants :

- Formule « Isolée » : 0,45% du PMSS,
- Formule « Duo » : 0,83% du PMSS,
- Formule « Famille » : 1,25% du PMSS.

Prise en charge de l'augmentation des cotisations 2023 liée au PMSS

Renault Group s'engage à prendre en charge l'augmentation induite par le PMSS prévu au 1^{er} janvier 2023 concernant l'ensemble des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord.

Engagement est pris que ces mesures exceptionnelles n'impactent pas le budget des NAO 2023.

Dispositions spécifiques au bénéfice des Salariés ayant un dispositif de complémentaire santé différent de « Renault santé »

Compte tenu du paragraphe précédent, les salariés couverts par le dispositif dit « Renault santé » verront leurs cotisations maintenues de manière identique en euros, sur le régime de base, par rapport à 2022.

Pour les autres, la mise en place du nouveau régime peut avoir des conséquences sur les cotisations de salariés de certaines entités juridiques visées par le présent accord.

Aussi, il a été convenu, pour préserver au maximum leur pouvoir d'achat qu'une compensation sur salaire soit mise en place en cas d'impact tarifaire à la hausse par rapport aux cotisations payées en 2022 (hors options). Cette compensation prend la forme d'une augmentation du salaire brut de base d'un montant égal à l'augmentation de cotisations.

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

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

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

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2023, sous réserve, conformément à l’article R. 2312-22 du code du travail, de l’information-consultation des CCSE et CSE concernés.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Elle a notamment vocation à veiller à l’équilibre du dispositif défini, ainsi qu’à la qualité du service rendu par le prestataire et formuler, le cas échéant, des recommandations en vue de garantir la pérennité du dispositif.

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

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

Les parties sont également convenues que la commission soit réunie :

- Courant de l’année 2023 afin d’échanger sur le déploiement du nouveau régime ;
- A la clôture des comptes de résultats de l’année 2023, afin de partager sur le régime mis en œuvre par le présent accord et évoquer l’éventualité de modifications des garanties de base ou encore, de l’option supplémentaire notamment. Dans le cas où des modifications seraient envisagées, la négociation d’un avenant de révision pourra être engagée.

Titre 3 – Information individuelle

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

Titre 4 – Notification, dépôt et publicité

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

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

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

Titre 5 – Adhésion

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

Titre 6 – Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail⁴.

Titre 6 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables⁵.

⁴ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail du code du travail

⁵ A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Fait à Boulogne Billancourt, le 10 novembre 2022

Accord instituant un régime obligatoire de remboursement des frais de santé au profit des Salariés de Renault Group

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de
Batilly, SODICAM², Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing,
Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**



Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

PO LEBLOND-MARO DAVID

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU



Mariette RIH

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

F.O.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

représentée par Mme Mariette RIH

ANNEXE 1 – LISTE DES AYANT-DROITS

A titre informatif, sont concernés à la date de signature du présent accord :

- Le conjoint ou autrement dit, la personne mariée avec le Salarié bénéficiaire de l'accord, la personne liée au Salarié par un pacte civil de solidarité ou encore la personne vivant maritalement avec le Salarié à condition d'en apporter la preuve. Cette preuve pourra être apportée par la production des documents ci-après datant de moins de 6 mois :
 - Un certificat de vie commune établi par la mairie du domicile commun
- Ou**
- Une attestation sur l'honneur certifiant l'état de vie commune accompagnée de deux factures ou documents officiels mentionnant les noms des personnes concernées ainsi que la résidence commune.
- Le ou les enfants du Salarié, ceux de son conjoint à charge fiscale du Salarié ou de son conjoint :
 - Jusqu'à leur 25ème anniversaire,
 - Quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 25ème anniversaire.

ANNEXE 2 – LISTE INFORMATIVE DISPENSES D’AFFILIATION

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux (art. R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale) ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé lors de la mise en place des garanties ou si elle est postérieure au moment de l'embauche, pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel, à condition de le justifier ;
- Les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, lorsqu'il est couvert en tant qu'ayant-droit de celui-ci, à condition de le justifier chaque année.
- Les salariés qui bénéficient d'une couverture complémentaire prévoyance obligatoire de santé en tant qu'ayant-droit de leur conjoint lors de la mise en place du régime, à condition de le justifier chaque année ;
- Les salariés bénéficiant d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi, à condition de le justifier chaque année ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective dans le cadre d'un contrat collectif frais de santé mis en place dans une autre entreprise et auquel ils sont obligatoirement tenus d'adhérer ;
- Régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle ;
- Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état souscrit auprès d'un organisme référencé ;
- Contrat complémentaire des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation ;
- Contrat collectif de prévoyance des travailleurs non-salariés (TNS) ;
- Régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;
- Les salariés qui bénéficient de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou de la CMU-Complémentaire (CMU-C). Cette dispense peut jouer jusqu'à expiration des droits à l'ACS ou à la CMU-C. Le salarié qui utilise l'une de ces dispenses doit fournir à l'employeur, au moment où il refuse d'adhérer, puis chaque année, un justificatif de droits à l'ACS ou à la CMU-C.