

**ACCORD D'INTERESSEMENT POUR L'ANNEE 2023**

**DU 19 AVRIL 2023**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redele, Alpine Cars, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM2, Renault Digital et Renault Software Labs**

représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

**PREAMBULE**

Afin d'accompagner le déploiement du plan stratégique de Renault Group, nommé Renaulution, a été conclu, le 14 décembre 2021, l'accord Re-Nouveau France 2025. Dans le cadre de cet accord pluriannuel, il a convenu entre les parties d'associer les salariés aux performances du Groupe et aux performances de leur établissement ou filiale, via la négociation d'un accord d'intéressement à ces deux niveaux.

Parallèlement et dans la logique poursuivie par le plan stratégique Renaulution, qui vise à accélérer la transformation du Groupe par la mise en valeur de ses atouts industriels et technologiques, il a été annoncé, en début d'année 2022, le lancement d'une étude sur la création de deux pôles d'excellence autour des activités et technologies 100% électriques et thermiques/hybrides, afin de renforcer leur efficacité et leur performance opérationnelle.

Cette étude a conduit Renault Group, à la fin de l'année 2022, à lancer un projet d'évolution de son organisation. Dans ce cadre, de nouvelles sociétés seront créées au 1<sup>er</sup> octobre 2023 (notamment Ampere sas, Ampere Cléon et Ampere Electricity) et Renault Software Labs deviendra Ampere Software et Systèmes. Ces transformations s'accompagneront de transferts de salariés de Renault s.a.s. vers ces entités en application de l'article L.1224-1 du code du travail. Par ailleurs la redéfinition du schéma d'implantation immobilière en Ile de France générera des flux mobilités intra-groupe importants dans ce périmètre.

L'année 2023 sera donc une année d'une transformation sans précédent pour Renault Group, marquée par des mouvements importants de personnel en son sein. L'ensemble de ces transformations ont conduit la Direction et les Organisations Syndicales à identifier les mécanismes permettant d'en limiter les conséquences.

Compte tenu de ce qui précède, les Organisations syndicales et la Direction ont convenu de conclure un accord annuel d'intéressement et ont décidé ce qui suit.

Comme les années précédentes, le présent accord comporte :

- D'une part, un intéressement associant l'ensemble du personnel aux résultats du Groupe, au travers d'une formule de calcul associant deux critères principaux : l'un d'ordre financier et l'autre d'ordre extra-financier ;
- D'autre part, un intéressement reconnaissant les performances particulières des entreprises et établissements et tenant compte de leurs spécificités, tout en permettant la mesure des résultats sur des critères comparables et adaptés du fait de l'existence d'indicateurs communs.

Ce dispositif d'intéressement, conclu en application des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail, poursuit enfin un objectif de simplicité et de lisibilité afin que chaque salarié bénéficiaire puisse établir un lien direct entre les résultats de l'entreprise et la rétribution de son engagement. Le personnel est en effet, par son engagement, un acteur déterminant de la réussite de Renault Group et de l'amélioration de sa performance économique.

L'intéressement du personnel ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles dans les entreprises comprises dans le champ du présent accord.

**ARTICLE 1.1 – PERIMETRE**

Le présent accord a été négocié et conclu en application des dispositions de l'article L. 2232-31 du code du travail, les filiales ci-dessous visées ayant donné mandat à l'entreprise dominante.

Les dispositions du présent accord s'appliquent directement à l'ensemble des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France (cf. annexe 3) ainsi qu'à plusieurs filiales du Groupe Renault de branches professionnelles différentes (Métallurgie, Commerce de Gros, Syntec), à savoir : ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redele, Renault Electricity pour l'ensemble de ses établissements (cf. Annexe 3), Alpine Cars, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM2, Renault Digital et Renault Software Labs.

En outre, tenant compte des évolutions dans l'organisation du groupe mentionnées en préambule, le présent accord sera également applicable au sein des trois nouvelles filiales Ampere s.a.s., Ampere Cléon, et Ampere Electricity, et ce dès leur création.

Par ailleurs, le changement de dénomination sociale de Renault Software Labs sera sans effet sur l'application du présent accord.

Tout accord d'intéressement, conclu par une entreprise visée ci-dessus en dehors du cadre du présent accord, fait obstacle, jusqu'à son expiration ou sa dénonciation, à l'application du présent accord à ladite entreprise. Il est dans ce cadre précisé que le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> jour de l'exercice en cours.

**ARTICLE 1.2 - OBJET**

Le présent accord organise pour les entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 un intéressement des salariés selon deux formes :

- Un intéressement aux résultats du Groupe,
- Un intéressement aux performances locales, au niveau des entreprises parties à l'accord (ou de leurs établissements).

**ARTICLE 1.3 - BENEFICIAIRES**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1.1.

Peuvent bénéficier de l'intéressement tous les salariés justifiant d'une ancienneté de trois mois à la fin de la période de calcul de l'intéressement considérée.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail conclus avec Renault s.a.s. ou l'une de ses filiales qu'elles soient ou non parties au présent accord, au cours de l'exercice considéré et des douze mois qui le précèdent.

**ARTICLE 2. 1 - DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DU GROUPE**

Le calcul du montant global affecté à l'intéressement aux résultats du Groupe est assis :

- D'une part, sur un critère financier, à savoir la MOP (marge opérationnelle) du Groupe, telle qu'elle est arrêtée dans les comptes annuels consolidés du Groupe, conditionné par un Free Cash-Flow Opérationnel du Groupe, pour l'exercice considéré, positif et selon les conditions décrites ci-après.
- D'autre part, sur un critère extra-financier, à savoir le respect sur l'année 2023 de la réglementation européenne CAFE (Corporate Average Fuel Economy) de réduction des émissions de CO2 telle qu'en vigueur au jour de la conclusion du présent accord, tel qu'il est constaté par le Groupe puis communiqué lors de l'annonce de ses résultats financiers annuels.

Les résultats obtenus pour chacun des critères précités, et détaillés ci-après, s'additionnent, déduction faite du forfait social. Cela compose ainsi le montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe. Les modalités de répartition de ce montant entre les salariés bénéficiaires sont quant à elles précisées dans l'article 2.2. du présent accord.

Pour l'application du présent chapitre, par masse salariale brute, on entend, les salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, tels que figurant sur la Déclaration Sociale Nominative, de chaque société au cours de l'exercice considéré. Il est précisé que les indemnités versées dans le cadre de la dispense d'activité sont intégrées dans la présente masse salariale. Les impacts des périodes d'activité partielle longue durée (APLD) sont quant à eux neutralisés.

Chaque élément est explicité comme suit.

**CONCERNANT LE CRITERE FINANCIER :**

Les parties précisent que dans l'hypothèse où le Free Cash-Flow Opérationnel du Groupe serait négatif ou nul au titre de l'exercice considéré, aucun intéressement au titre du critère financier ne sera versé aux salariés. Il en est de même en cas de MOP négative ou nulle.

Pour la mise en œuvre des dispositions qui suivent, la MOP du Groupe est exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires de celui-ci.

La MOP à retenir correspond au périmètre de consolidation des comptes.

Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué au titre de ce critère est calculé en tenant compte du taux de MOP atteint et de la masse salariale brute de l'exercice considéré :

- Pour un taux de MOP compris entre 0,1% et 0,4% inclus, le montant de l'intéressement au titre du critère financier correspond à 1,9% de la masse salariale brute.
- A partir de 0,5% de MOP, le montant de l'intéressement au titre du critère financier augmente de +0,125% de la masse salariale brute par palier de 0,1 point de MOP.

Exemple : Pour un taux de MOP de 1%, le montant de l'intéressement au titre du critère financier correspond à  $1,9\% + (0,125\% \times 6) = 2,65\%$  de la masse salariale brute.

Ainsi, le montant de l'intéressement au titre du critère financier est déterminé dans le tableau figurant en annexe 1.

Si le taux de la MOP Groupe est compris entre deux tranches de 0,1 points, le montant global est ajusté au dixième supérieur (*exemple : si le taux de la MOP Groupe est de 4,11 %, le montant global est calculé sur la base de 4,2 %*).

## CONCERNANT LE CRITERE EXTRA-FINANCIER :

Les dernières années ont vu une forte sévèrisation des réglementations en matière d'émissions de CO2 à l'échappement (norme CAFE, pour Corporate Average Fuel Economy).

Le règlement (EU) 2019/631 du 17 avril 2019 définit les formules pour établir précisément la quantité maximale de CO2 à l'échappement à ne pas dépasser pour chaque constructeur, et pour chaque année, applicable à 100 % de la flotte de véhicules particuliers depuis 2021.

Les constructeurs ont jusqu'au 31 décembre de chaque année pour réduire les émissions de CO2 des voitures particulières vendues sur cette même année et atteindre leur cible CAFE, faute de quoi ceux-ci devront s'acquitter d'une amende de 95 euros par voiture vendue et par gramme de CO2 excédentaire.

Le critère extra-financier qui suit se caractérise par son aspect environnemental puisqu'il mesure la moyenne des émissions de CO2, gaz à effet de serre, des véhicules particuliers en Europe, sur la base de la réglementation européenne CAFE, telle qu'en vigueur au jour de la conclusion du présent accord.

A ce titre, le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué au titre de ce critère est fonction d'un système binaire de lecture des résultats obtenus sur l'année 2023 :

- Soit l'objectif de rejet de CO2 par kilomètre est atteint, c'est-à-dire que l'indicateur CAFE est inférieur ou égal à l'objectif CAFE tel que défini par la réglementation (EU) 2019/631 (en g de CO2 par kilomètre), auquel cas une enveloppe de 0,35% de la masse salariale brute sera attribuée. En tout état de cause, la répartition individuelle entre les bénéficiaires de cette enveloppe ne pourra conduire à l'attribution d'une part fixe inférieure à 200 euros bruts, entraînant alors une revalorisation de l'enveloppe à due proportion.
- Soit l'objectif de rejet de CO2 par kilomètre n'est pas atteint, c'est-à-dire que l'indicateur CAFE est supérieur à l'objectif CAFE tel que défini par la réglementation (EU) 2019/631 du 17 avril 2019, auquel cas aucun intéressement au titre de ce critère ne sera attribué aux salariés.

Pour la mise en œuvre des dispositions qui précèdent, l'atteinte de l'objectif au titre du critère extra financier est constaté sur les véhicules particuliers immatriculés en Europe, hors Royaume-Uni.

Les résultats pris en compte pour cet indicateur sont ceux constatés par la Direction APPG (Advanced Product & Planning Group), qui sont ensuite communiqués par le Groupe lors de l'annonce de ses résultats financiers annuels.

## **AJUSTEMENTS DU MONTANT DE L'INTERESSEMENT :**

Les résultats obtenus au titre de chacun de ces critères s'additionnent, composant ainsi le montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe, déduction faite du forfait social.

Les parties conviennent que, du montant obtenu par application de la formule de calcul rappelée ci-avant sera déduit, s'il y a lieu, celui attribué au titre de la réserve spéciale de participation calculée et répartie entre les salariés dans chaque entreprise, en fonction du résultat de l'année N.

En outre, en cas de remise en cause, par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, des avantages sociaux dont bénéficie l'intéressement, le montant de celui-ci tel qu'issu des résultats de la MOP du Groupe et du critère CAFE retenu, serait diminué à hauteur de la taxation supplémentaire.

## **ARTICLE 2.2 - REPARTITION DE L'INTERESSEMENT GLOBAL AUX RESULTATS DU GROUPE ENTRE LES BENEFICIAIRES**

Le montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe tel qu'il résulte de l'article 2.1, est réparti le cas échéant, entre les salariés bénéficiaires, dans les conditions précisées par le présent article.

La répartition entre les bénéficiaires comprend des parts fixes tenant compte de la durée de présence et d'une part variable proportionnellement à la rémunération.

Les parts individuelles pour chacun des critères et détaillées ci-après s'additionnent, composant ainsi une formule complète, permettant de déterminer le montant (en euros) de l'intéressement aux résultats susceptibles d'être attribués à chaque salarié bénéficiaire :

### **Part fixe issue du critère financier + part fixe issue du critère extra-financier + part variable proportionnellement à la rémunération**

Les droits individuels à intéressement sont déterminés en fonction de la durée de présence pour les parties correspondantes aux parts fixes, et proportionnellement à la rémunération pour la partie variable.

## **REPARTITION DES PARTS FIXES DE L'INTERESSEMENT GLOBAL ENTRE LES SALARIES BENEFICIAIRES**

### **Part fixe issue du critère financier :**

En cas d'un intéressement versé au titre du critère financier conformément à l'article 2.1, chaque salarié percevra une part fixe déterminée selon le taux de MOP dans les conditions définies en annexe 1.

### **Part fixe issue du critère extra-financier**

En cas d'un intéressement versé au titre du critère extra-financier conformément à l'article 2.1, chaque salarié percevra une part fixe de 200 euros bruts.

**Modalité d'attribution des parts fixes :**

Les parts fixes prévues par le présent accord sont déterminées pour chaque bénéficiaire en fonction :

- de sa durée de présence dans une ou plusieurs des entreprises parties au présent accord au cours de l'exercice concerné,
- sa quotité de travail et temps de présence au cours de l'exercice (montant maximum = travail à temps plein sur l'année complète).

Pour l'appréciation de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé maternité, de congé d'adoption, de congé de paternité, congé d'accueil de l'enfant, de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1, de mise en quarantaine, les périodes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les absences au titre de l'activité partielle mais aussi de l'activité partielle longue durée, ces différentes absences étant définies conformément aux dispositions légales. Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 2 du présent accord.

**REPARTITION DE LA PARTS VARIABLE DE L'INTERESSEMENT GLOBAL ENTRE LES SALARIES BENEFICIAIRES****Part variable proportionnellement à la rémunération**

Après déduction des parts fixes telles que définies ci-dessus, le reliquat du montant de l'intéressement au titre du critère financier et le cas échéant du critère extra-financier sera réparti entre les salariés bénéficiaires proportionnellement à la rémunération brute mensuelle moyenne.

Ainsi, un complément, déterminé par le coefficient rémunération, sera versé au salarié bénéficiaire par tranche de 100 euros bruts de rémunération.

Le coefficient rémunération est égal à :

Montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe – (parts fixes dues au titre des critères financier et extra-financier)

(Masse salariale / 12 / 100)

**Modalité d'attribution des parts variables proportionnellement à la rémunération**

Le montant proportionnel à la rémunération est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction de sa rémunération perçue au cours de l'exercice considéré. Celle-ci s'entend du total des sommes et avantages alloués, assujettis aux cotisations de sécurité sociale en vertu notamment de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité de l'exercice de référence.

Ainsi, sont notamment exclues de la rémunération mensuelle brute moyenne :

- Les indemnités de départ versées dans le cadre des dispositifs conventionnels,
- Les indemnités soumises à cotisations en cas de départ de l'entreprise,
- Les sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, notamment dans le cadre de la monétisation pratiquée dans les dispositifs tels que celui de la DA.

Conformément au code du travail, pour les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ou pour mise en quarantaine, pour les périodes d'absence au titre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée ainsi que pour les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le bénéficiaire pendant les mêmes périodes s'il n'avait pas été absent.

### **ARTICLE 2.3 - VERSEMENT**

Les sommes dues au titre de l'année 2023 sont versées, après approbation des résultats du Groupe, au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

Le salarié peut opter pour le paiement direct en tout ou partie de l'intéressement. Pour ce faire, l'entreprise adresse à chaque salarié concerné un bulletin d'option, lui permettant d'exercer son choix.

La mise à disposition du bulletin d'option dématérialisé est communiquée aux salariés ou aux ayants-droits par courriel ou défaut d'adresse électronique, un bulletin d'option papier est envoyé par courrier postale.

A compter de la date de mise à disposition de ce bulletin d'option, les salariés et les ayants-droits disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur choix en ligne ou transmettre leur décision par remise du bulletin à leur Service du Personnel.

A défaut de réponse dans ce délai, les sommes sont affectées en totalité sur le Plan d'épargne d'entreprise « FCPE multipar monétaire SR ».

Il est rappelé que toute somme versée aux bénéficiaires au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail.

## **CHAPITRE 3 – L'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES**

Les accords d'intéressement aux performances des entreprises ou établissements représentent une opportunité du dialogue social local, en leur permettant de déterminer les critères de performance locale et leur valorisation collective au plus près du terrain.

### **ARTICLE 3.1 – CADRAGE DE LA NEGOCIATION LOCALE**

Les indicateurs retenus au sein des établissements et filiales ont vocation à mesurer la performance à ce niveau en tenant compte des enjeux et des particularités locales.

Au regard des évolutions d'organisation de Renault Group telles que rappelées en préambule, les partenaires sociaux constatent que celles-ci vont rendre impossible l'application des accords



d'intéressement locaux au bénéfice des salariés transférés sauf s'agissant de l'accord d'intéressement de Cléon qui pourra se poursuivre au sein d'Ampere Cléon. Il en sera de même pour l'accord de Renault Electricity qui se poursuivra au sein d'Ampere Electricity. En effet, compte tenu des conditions particulières de ces transferts, ces accords pourront perdurer.

En tout état de cause, les parties actent que tout cumul de deux accords d'intéressement local sur une même période ne sera pas possible.

Les parties signataires, soucieuses que la contribution de chaque salarié à la performance locale puisse être reconnue tout au long de l'année 2023, conviennent des principes directeurs ci-dessous, tout en laissant le soin aux partenaires sociaux locaux d'y apporter les précisions nécessaires :

- **Concernant les établissements distincts du Siège, Guyancourt, Lardy et Villiers-Saint-Frédérique de Renault s.a.s.** : compte tenu des transferts et des mobilités de salariés de ces établissements, il est nécessaire de faciliter l'application de l'accord d'intéressement local et de permettre une meilleure compréhension auprès des salariés. Par conséquent, les parties conviennent qu'une négociation visant à la conclusion d'un accord local d'intéressement commun applicable à ces 4 établissements soit menée.
- **Concernant la création d'Ampere Cléon.** issue du transfert de la quasi-totalité des activités et des salariés de l'établissement Cléon – Renault sas : compte tenu des modalités de l'opération envisagée et des critères de l'intéressement local pouvant être retenus, les parties constatent que l'accord d'intéressement de l'établissement Cléon pourra se poursuivre au sein de la nouvelle entité.
- **Concernant la création d'Ampere Electricity** issue du transfert de la totalité des activités et des salariés de Renault Electricity: compte tenu des modalités de l'opération envisagée et des critères de l'intéressement local pouvant être retenus, les parties constatent que l'accord d'intéressement de Renault Electricity pourra se poursuivre au sein de la nouvelle entité.
- **Concernant la création d'Ampere s.a.s.**, issue de transferts de salariés des 4 établissements d'Ile-de-France susvisées ainsi que de l'établissement de Cléon de Renault s.a.s. : compte tenu des modalités de l'opération envisagée et des critères de l'intéressement local pouvant être retenus, les partenaires sociaux constatent que les accords d'intéressement locaux ne pourront pas continuer à être appliqués au sein de la nouvelle entité Ampere s.a.s. Aussi, les parties s'accordent pour que les négociations de ces accords d'intéressement locaux tiennent compte de cette particularité, en prévoyant notamment un mode de calcul propre à cette unité de travail que constitue ces salariés transférés vers cette nouvelle entité.
- **Concernant le changement de dénomination sociale de l'entité Renault Software Labs** les partenaires sociaux constatent que l'accord d'intéressement Renault Software Labs pourra continuer à s'appliquer au sein d'Ampere Software et Système. Ainsi, les salariés depuis d'autres entités bénéficieront des dispositions de cet accord au prorata.

**ARTICLE 3.2 - DEFINITION DES INDICATEURS**

Les établissements et filiales pourront librement définir leur indicateur dans leur accord local. Il revient aux négociateurs locaux d'en déterminer le nombre et les caractéristiques.

**ARTICLE 3.3 - CALCUL**

Le montant de l'intéressement aux performances locales est déterminé au niveau de chaque filiale, établissement ou unité de travail, en fonction de l'atteinte des résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus.

Aussi, les valeurs de ceux-ci, et les montants versés en fonction des résultats obtenus sur chacun des indicateurs, sont définis par l'accord local.

**ARTICLE 3.4 - REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES**

Les droits individuels à intéressement en ce qui concerne l'intéressement aux performances locales sont déterminés selon les modalités fixées par l'accord conclu par l'établissement ou la filiale conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

**ARTICLE 3.5 - VERSEMENT**

Puisque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de l'année 2023 sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré. Les accords conclus en application du présent texte fixent les dates de versement de l'intéressement aux performances locales conformément à cette règle. Ils peuvent prévoir le versement d'avances et en fixent alors les conditions.

Le droit d'option du salarié au titre de l'intéressement aux performances locales est mis en œuvre selon les modalités définies à l'article 2.3 ci-dessus.

**CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS COMMUNES****ARTICLE 4.1 – CALCUL DU MONTANT TOTAL DES DROITS INDIVIDUELS A INTERESSEMENT**

Le montant total des droits individuels à l'intéressement est le résultat de la somme des montants versés au titre des parts fixes et des parts proportionnelles à la rémunération de l'intéressement aux résultats et du montant versé au titre de l'intéressement aux performances locales.

**ARTICLE 4.2 - PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT**

La prime globale d'intéressement est déterminée sur la base des résultats du Groupe, ainsi que des performances de chaque filiale, établissement ou unité de travail le cas échéant.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

Ce plafond est déterminé pour chaque entreprise partie à l'accord.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

#### **ARTICLE 4.3 – PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant des droits individuels à intéressement susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale applicable lors de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement.

Lorsque le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, le montant maximum des droits individuels à intéressement est calculé au prorata de l'inscription du salarié aux effectifs dès lorsqu'il remplit les conditions pour en être bénéficiaire.

Pour apprécier le respect de ce plafond, l'ensemble des droits à intéressement aux résultats ainsi que des droits à intéressement aux performances locales attribués au titre d'un exercice est pris en compte.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

#### **ARTICLE 4.4 - INFORMATION**

Le présent accord peut être affiché dans l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 sur les panneaux habituels pendant toute sa durée d'application. Il est également mis à disposition sous l'intranet Renault.

Les accords d'intéressement aux performances conclus par les entreprises parties au présent accord ou par leurs établissements peuvent également être affichés dans chaque lieu de conclusion sur les panneaux habituels pendant toute leur durée d'application.

Chaque salarié reçoit une note d'information rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord ainsi que par les accords d'intéressement aux performances conclus par les entreprises parties au présent accord (ou par leurs établissements). Cette note mentionne également le sort des sommes revenant au bénéficiaire qui ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui.

Un livret d'épargne salariale est également mis à disposition de chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, par les entreprises parties au présent accord ou par leurs établissements.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui est demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'entreprise de ses changements d'adresse éventuels. Il lui est également remis un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectés par défaut au plan d'épargne. La conservation des parts continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans. Les avoirs du bénéficiaire sont ensuite remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conserve pendant 20 ans et auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus aux articles L. 312-19 et L. 312-20 du code monétaire et financier. L'intéressé peut ainsi les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

## **CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

### **ARTICLE 5.1 - DUREE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée d'un an courant à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il s'applique donc du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

### **5. 2. - CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi de l'application du présent accord est mis en place. Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction. Cette commission se réunit au moins une fois sur convocation de la Direction de l'entreprise.

A cette occasion, la Direction présente à la commission les résultats obtenus sur les indicateurs définis à l'article 2.1 et les montants attribués en conséquence, en application des formules de calcul retenues. Ce faisant, la commission est réunie après la fin d'application de l'accord, les résultats étant connus seulement postérieurement.

La Direction présente également le bilan de l'application des accords d'intéressement aux performances des entreprises et établissements.

La commission de suivi est informée du montant de la masse salariale, du Free Cash-Flow Opérationnel Groupe, du mode de calcul de la MOP et du mode de constat du critère CAFE retenu, ainsi que de leurs évolutions éventuelles.

Une commission paritaire de suivi des accords d'intéressement aux performances locales est aussi mise en place au niveau des entreprises et des établissements Renault s.a.s.. Elle se réunit sur convocation de la Direction au moins à la fréquence retenue pour les versements de l'intéressement aux performances locales. Elle est composée de représentants de la Direction et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord local.

La direction de l'établissement ou de l'entreprise présente aux membres de la commission de suivi de l'accord les résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus, ainsi que les montants attribués en conséquence.

### **5.3 – VALIDITE DE L'ACCORD**

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

En cas de remise en cause des avantages fiscaux et sociaux dont bénéficie l'intéressement, prévus par les articles L. 3312-1 à L. 3315-5 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement. Cet événement peut constituer une cause de dénonciation du présent accord, dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il en serait de même dans l'hypothèse où une modification importante interviendrait dans les données économiques fondamentales de l'ensemble composé par les entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1, notamment en cas de cessions ou acquisitions de sociétés et/ou de cessions significatives d'immobilisations corporelles, incorporelles ou de titres de participation.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

### **5.4 – REGLEMENT DES DIFFERENDS**

Les parties signataires se réunissent pour rechercher une solution éventuelle aux problèmes pouvant survenir au cours de l'application du présent accord.

### **5.5 – REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties dans les conditions posées à l'article D. 3313-5 du code du travail au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration afin de permettre la poursuite de l'intéressement des salariés sous la même forme ou sous une forme différente.

**5.6 - ADHESION**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord au niveau d'une des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

**5.7 - SORTIE**

Si Renault s.a.s. cesse de détenir, directement ou indirectement, plus de 50 % dans une entreprise visée à l'article 1.1 ou si l'entreprise sort du périmètre de consolidation des comptes, l'accord cesse de lui être applicable à compter du premier jour de l'exercice au cours duquel la condition n'est plus remplie.

**5.8 - DEPOT**

Le présent accord, ses avenants éventuels, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du code du travail sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire du présent accord est également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Les accords d'intéressement aux performances locales conclus par les entreprises et établissements en application du présent accord cadre sont également déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire de chaque accord d'intéressement aux performances locales est également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dont ils relèvent.

**ACCORD D'INTERESSEMENT POUR L'ANNEE 2023**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redele, Alpine Cars, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM2, Renault Digital et Renault Software Labs**

représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

### ANNEXE 1 – Tableau du montant alloué au titre du critère financier en fonction du taux de MOP et part fixe du critère financier

Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
0,00%	0,00%	350 €	0,10%	1,90%	350 €	0,20%	1,90%	350 €	0,30%	1,90%	350 €	0,40%	1,90%	350 €	0,50%	2,03%	350 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
0,60%	2,15%	350 €	0,70%	2,28%	350 €	0,80%	2,40%	350 €	0,90%	2,53%	350 €	1,00%	2,65%	350 €	1,10%	2,78%	400 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
1,20%	2,90%	400 €	1,30%	3,03%	400 €	1,40%	3,15%	400 €	1,50%	3,28%	400 €	1,60%	3,40%	400 €	1,70%	3,53%	400 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
1,80%	3,65%	400 €	1,90%	3,78%	400 €	2,00%	3,90%	400 €	2,10%	4,03%	450 €	2,20%	4,15%	450 €	2,30%	4,28%	450 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
2,40%	4,40%	450 €	2,50%	4,53%	450 €	2,60%	4,65%	500 €	2,70%	4,78%	500 €	2,80%	4,90%	500 €	2,90%	5,03%	500 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
3,00%	5,15%	500 €	3,10%	5,28%	550 €	3,20%	5,40%	550 €	3,30%	5,53%	550 €	3,40%	5,65%	550 €	3,50%	5,78%	550 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
3,60%	5,90%	600 €	3,70%	6,03%	600 €	3,80%	6,15%	600 €	3,90%	6,28%	600 €	4,00%	6,40%	600 €	4,10%	6,53%	750 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
4,20%	6,65%	750 €	4,30%	6,78%	750 €	4,40%	6,90%	750 €	4,50%	7,03%	750 €	4,60%	7,15%	800 €	4,70%	7,28%	800 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
4,80%	7,40%	800 €	4,90%	7,53%	800 €	5,00%	7,65%	800 €	5,10%	7,78%	850 €	5,20%	7,90%	850 €	5,30%	8,03%	850 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
5,40%	8,15%	850 €	5,50%	8,28%	850 €	5,60%	8,40%	900 €	5,70%	8,53%	900 €	5,80%	8,65%	900 €	5,90%	8,78%	900 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
6,00%	8,90%	900 €	6,10%	9,03%	950 €	6,20%	9,15%	950 €	6,30%	9,28%	950 €	6,40%	9,40%	950 €	6,50%	9,53%	950 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe			
6,60%	9,65%	1 000 €	6,70%	9,78%	1 000 €	6,80%	9,90%	1 000 €	6,90%	10,03%	1 000 €	7,00%	10,15%	1 000 €			



**ANNEXE 2****Liste des absences privatives des parts correspondantes aux parts fixes de l'intéressement**

*(en référence à la Circulaire du 14 septembre 2005, mis à jour dans le Guide de l'épargne salariale de juillet 2014)*

Absence à motiver payée	Mobilité contact installation
Absence autorisée non payée	Période militaire sans solde / provoquée
Absence autorisée non payée procréation	Service national
Absence autorisée non payée grossesse	Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)
Absence autorisée payée	Absence autorisée payée adoption (2j)
Absence autorisée non payée enfant	Congé allaitement
Franchise payée handicapé	Congé maternité supplémentaire Renault
Franchise éducation enfant handicapé	Franchise éducation enfant 10h
Retard car payé	Heures femmes enceintes
Retard/ bon de sortie non payé	Jours soins enfant malade
Retard/ bon de sortie payé	Congé pathologique enfant 75%
Absence autorisée payée handicapé	Heures pour recherche d'emploi
Congé détente (MLD)	Préavis non travaillé non payé
Journée déménagement	Congé préparation fin carrière
Accident trajet/ maladie simple	Congé sans solde (sabbatique, création entreprise)
Activité extérieure non payée	FONGECIF non indemnisé
Témoin tribunal	Congé sans solde pathologique
Activité extérieure payée	Congé sans solde parental/ présence parentale
Juré d'assise	Congé sans solde suite maternité
Absence congé VAE	Délai de route sans solde
Bilan santé SS (1/2 journée)	Congé SS Immigré et Français d'Outre-Mer
Grève	DACS /DA
Interruption travail	Formation FONGECIF (> 1 semaine / ≤ semaine)
Mise à pied sans solde (disciplinaire)	Formation intérieure non payée
Mise à pied payée (conservatoire)	Don du sang
	Don de jours de repos (pour le bénéficiaire)

**ANNEXE 3**

**Liste des établissements de Renault s.a.s. et de Renault Electricity**

**Renault s.a.s. :**

- Cergy-Pontoise comprenant les sites de Cergy, Puisieux et Villeroy ;
- Cléon ;
- Flins ;
- Guyancourt comprenant notamment les sites du Technocentre et d'Aubevoye ;
- Lardy ;
- Le Mans ;
- Sandouville ;
- Renault Siège comprenant notamment les sites du Plessis-Robinson, de Boulogne-Billancourt et les Directions régionales ;
- Villiers-Saint-Frédéric.

**Renault Electricity :**

- Manufacture de Ruitz ;
- Manufacture de Douai ;
- Manufacture de Maubeuge.