

**Avenant à l'ACCORD D'ENTREPRISE
du 10 décembre 1990**

Il est convenu

Entre d'une part,

La Société Coca-Cola Entreprise située 27, rue Camille Desmoulins - 92784 Issy-les-Moulineaux Cedex 9, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet,

Ci-après désignée CCE,

et d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

Pour la C.F.D.T. :	Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.F.E/C.G.C. :	Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.F.T.C. :	Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.G.T. :	Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.G.T./F.O. :	Monsieur [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Ce qui suit :

PS
CCE
C.F.C.

Article 1

L'article 19.2 de l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990, modifié par l'avenant du 23 janvier 1996, est ainsi complété :

« Dispositions concernant les pères et mères de famille ayant au moins un enfant à charge :
Les mères de famille et les pères veufs ou divorcés, ayant au moins un enfant à charge, bénéficient d'absences rémunérées en cas de

- maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou impossibilité justifiée de garde d'un enfant de moins de 16 ans
 - 1 jour par cas limité à 10 jours par an
- hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans
 - 1 ou 2 jours par cas limité à 10 jours par an

Les pères de famille ayant au moins un enfant à charge bénéficient d'absences rémunérées en cas de :

- maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou impossibilité justifiée de garde d'un enfant de moins de 16 ans
 - 1 jour par cas limité à 5 jours par an
- hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans
 - 1 ou 2 jours par cas limité à 5 jours par an

Pour le ou les parents en charge d'un enfant handicapé, la limite annuelle est portée à 10 jours par an, sans limite d'âge.

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions spécifiques favorisant certains parents compte tenu de leur situation particulière. Elles conviennent qu'elles participent à promouvoir l'emploi féminin chez CCE où il reste encore très minoritaire.

Article 2 - Durée et révision de l'avenant

Le présent avenant entrera en application le 31 mars 2005. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue aux dispositions antérieures sur son domaine d'application.

Le présent avenant pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires. La demande de révision sera notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec AR précisant les motifs de la demande et exposant les propositions de modification. Les parties se réuniront au plus tard un mois après la demande afin d'examiner l'opportunité de la révision.

La dénonciation totale de l'avenant pourra être demandée par l'une des parties et sera notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec AR précisant les motifs de la

PS
JPD
FC

mois à compter de la notification. Les parties s'engagent à se réunir à l'issue de ce préavis afin d'examiner ensemble les conséquences de ladite dénonciation.

Si l'avenant est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'employeur, l'accord continue à s'appliquer à l'ensemble des salariés jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, et au plus durant une période de 12 mois courant à l'issue du préavis.

Article 3 - Dépôts – publicité

L'avenant sera déposé à la diligence de CCE SAS au Greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le Siège Social et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Siège Social.

Fait à Issy les Moulineaux, le 12 avril 2005

Pour CCE SAS

Directeur Ressources Humaines

CFDT, [REDACTED]

CFE / CGC, F [REDACTED]

CFTC, [REDACTED]

CGT, [REDACTED]

CGT / FO, [REDACTED]