

ACCORD D'INTERESSEMENT AU TITRE DES EXERCICES 2024-2025-2026

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société **COCA-COLA PRODUCTION SAS** (ci-après désignée « **CCP** ») dont le siège social est situé Zone d'entreprise de Bergues – Socx – 59380 Bergues, représentée par Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Directeur de l'Usine et ayant reçu délégation à cet effet

d'une part,

ET :

Les **Organisations Syndicales Représentatives** suivantes :

- CFE-CGC représentée par [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical
- CGT représentée par [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical
- FO représentée par [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical

d'autre part,

Préambule

- Considérant les ambitions stratégiques de CCP
- Considérant les articles L.3311-1 et suivants du Code du travail et l'ensemble des dispositions légales
- Considérant l'accord de participation du 16 juillet 2001 applicable au sein de CCP et l'ensemble de ses avenants
- Considérant les précédents accords d'intéressement et la volonté de CCP de permettre à ses salariés de percevoir un avantage pécuniaire non-obligatoire en complément des autres outils de rémunération existant (participation aux résultats, PEE, PER, etc.)
- Réaffirmant le nécessaire équilibre à maintenir dans la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes de l'entreprise (salariés, actionnaires et les besoins de l'entreprise d'investir pour poursuivre sa croissance d'investissements) pour 2024 et les années suivantes et afin de créer de justes et équitables contreparties pour tous

Les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Le présent accord met en place le système d'intéressement suivant, au bénéfice des salariés de l'entreprise, au titre des années 2024, 2025 et 2026.

Négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de CCP, le présent accord prévoit un dispositif d'intéressement en conciliant les objectifs suivants :

- Être incitatif et mobilisateur pour tous les salariés, dans la recherche de la performance de CCP
- Contribuer à maintenir la cohésion sociale au sein de CCP
- Définir des critères assurant une possibilité d'action à tous les niveaux de l'entreprise

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'intéressement versé aux salariés demeure donc sur la base de la législation actuelle :

- Déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés
- Exonéré d'impôts sur le revenu lorsqu'il est versé au Plan d'Epargne Entreprise, dans les délais légaux (15 jours à la date de signature), dans la double limite de la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et du quart de la rémunération annuelle ; en revanche, l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu s'il est immédiatement perçu (et prélevé à la source)
- Exonéré des cotisations sociales
- Soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), dont les montants doivent être précomptés et payés par l'entreprise à l'URSSAF lors du versement de la prime
- Soumis au forfait social

Les parties signataires reconnaissent et acceptent que, eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

A toutes fins utiles, elles rappellent que conformément à l'article L.3346-1 du Code du Travail, dans le cadre de la négociation du présent accord, elles ont entamé la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice de la société tel que défini au 1° de l'article L.3342-1 du même Code et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent, notamment lors de la réunion du 13 juin 2024. Elles se sont entendues pour poursuivre leurs échanges sur le sujet postérieurement à la signature du présent accord d'intéressement. La prochaine réunion aura lieu au plus tard fin septembre 2024.

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise est applicable à CCP.

Tous les salariés de l'entreprise, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, en formation en alternance, ont vocation à bénéficier de ces dispositions.

Le présent accord bénéficie donc à l'ensemble des titulaires d'un contrat de travail avec CCP, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à trois mois au 31 décembre de l'année concernée. L'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié au cours de l'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de cette ancienneté.

Article 2 : Calcul de la prime d'intéressement

A- Modalités de calcul de l'enveloppe

La prime globale d'intéressement (I) à répartir entre les bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée de la manière suivante :

$I = \text{Masse totale d'intéressement au titre de l'exercice (MTI)} - \text{Participation payée au titre de l'exercice (RSP)}$

Ainsi la prime globale d'intéressement (I) qui sera répartie est obtenue en déduisant le montant de la participation légale aux résultats calculée sur le même exercice (RSP) de la masse totale d'intéressement (MTI).

Il est précisé que la masse totale d'intéressement est calculée de la façon suivante :

$$\text{MTI} = \text{Masse Salariale} \times 10\%$$

Ce taux de 10% correspond à une atteinte de la cible pour chacun des 4 critères définis ci-après. Ce taux évoluera dans la limite des seuils et plafonds définis dans l'annexe 2.

Sachant que :

- La « Masse Salariale » prise en compte correspond à la masse salariale déclarée au titre de l'année correspondante dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de CCP, correspondant à l'assiette des cotisations de sécurité sociale, déduction faite des sommes versées du fait de la réalisation de stages, des sommes correspondant à des avantages en nature (produits, véhicule) et aux primes équivalentes (prime véhicule ou primes de compensation perte véhicule), des sommes engagées par l'entreprise au titre de sa participation au dispositif des chèques vacances ainsi que des montants liés aux indemnités accordées lors de départ de la société (y compris si elles sont soumises à cotisations de sécurité sociale), et des actions gratuites ou des sommes attribuées en application d'autres dispositifs d'actionnariat salarié.
- Le taux est fonction de l'atteinte de chacun des objectifs de performance de l'entreprise au titre de l'exercice concerné, comme défini ci-après (avec un seuil, une cible et un maximum).

B- Liste et définition des critères retenus pour le calcul de l'intéressement

Les parties choisissent de calculer l'intéressement collectif sur la base des performances de l'entreprise appréciées au travers de 4 critères :

- L'Operating Profit France, ou résultat opérationnel
- un critère qualité : le Bon du Premier Coup (« BPC »)
- un critère performance : €/UC usine (manufacturing et logistique)
- un critère environnement : Emissions Carbone site

Ces indicateurs, qui font l'objet de précisions ci-dessous, permettent de tenir compte des efforts fournis par tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur poste et d'associer les salariés à la performance de CCP.

Les parties ont décidé de retenir comme indicateur financier l'Operating Profit France considérant la contribution de CCP dans le résultat opérationnel du groupe auquel elle appartient et l'impact positif de la performance de sa production sur ce résultat.

- **L'Operating Profit France** (ou Résultat Opérationnel, indicateur de profit) est exprimé en euros et est calculé dans la comptabilité IFRS de CCEP à périmètre d'activité constant. Il correspond au :

- Total des ventes nettes (après remises)
- Coût de revient moins Dépenses opérationnelles

La performance de CCP contribue à impacter directement le niveau des dépenses opérationnelles globales et le coût de revient des produits vendus, ce qui influe sur le montant de l'Operating Profit. A ce titre, les salariés de CCP ont bénéficié de la journée de repos supplémentaire COP (Cash Operating Profit) en 2022 et 2023. Pour l'avenir, l'attribution de cette journée COP se fera dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés de CCEP sur chaque exercice considéré.

- **Le Bon du Premier Coup (« BPC »)** est défini (en pourcentage) comme étant le nombre de caisses unitaires conformes du premier coup ou conformes après investigation ramené au nombre total de caisses unitaires produites.

Le BPC fait référence directement à la fiabilité des équipes et des équipements sur le site de CCP et est suivi mensuellement. En ce sens, le BPC permet à CCP de s'assurer que ses produits respectent les exigences de conformité requises.

- **Le coût par caisse unitaire (UC)** est défini comme :

$$\text{€/UC} = \frac{\text{Coût de production Manufacturing + logistique interne}}{\text{Volumes produits}}$$

- **L'émission carbone site (kg équivalent de CO2) par m3 de boissons finies** est défini comme :

Emissions Carbone = Gaz naturel + CO2 Fugitif+ Carbone

Cet indicateur inclut les émissions directes liées à la combustion du gaz pour produire de la vapeur, l'utilisation de gaz pour les chariots élévateurs et les émissions de CO2 lors de la fabrication des bouteilles (hors CO2 boisson). Ces émissions sont celles qui sont directement contrôlées par l'entreprise et sont souvent le résultat de processus de combustion ou de processus industriels propres au site.

Les performances pour chacun des critères sont appréciées après la clôture de l'exercice considéré.

C– Pondération des indicateurs

Chaque indicateur fait l'objet d'une pondération présentée en annexe 1.

La somme des résultats pondérés détermine le taux qui sera utilisé dans le calcul de la masse totale d'intéressement.

D– Les grilles de paiement : seuils de déclenchement, niveaux d'objectif et plafonds

Des grilles sont définies pour chaque critère et sont présentées en annexe.

Un seuil de déclenchement et un plafond sont déterminés pour chaque indicateur. En deçà de chaque seuil de déclenchement, le critère considéré ne produit pas d'effet. Au-delà de chaque plafond, le critère considéré est apprécié au maximum indiqué.

Pour chaque grille, le niveau de performance s'apprécie de manière linéaire entre le seuil de déclenchement et la cible et entre la cible et le plafond.

Ces grilles s'appliquent pour la durée de l'accord.

AR JPV
FV

CP

Les niveaux d'objectifs de chaque critère pour l'année 2024 sont également transmis en annexe 2.

Les niveaux d'objectifs opérationnels pour les années 2025 et 2026 correspondront aux objectifs au budget de CCP. Le niveau d'objectif de l'Operating Profit France correspondra à celui déterminé pour l'accord d'intéressement de CCEP. Les objectifs seront présentés chaque année aux membres du CSE au cours d'une réunion qui se déroulera au premier trimestre de l'année concernée.

Article 3 : Modalités de répartition de l'intéressement

La prime globale d'intéressement dégagée selon la règle de calcul définie à l'article 2 ci-dessus, est répartie entre les salariés bénéficiaires selon les modalités définies ci-après.

Dans un objectif de motivation et de solidarité, la prime d'intéressement sera répartie pour moitié proportionnellement au temps de présence (prime dite fixe) et pour moitié proportionnellement aux salaires (prime dite variable).

A- Prime fixe liée au temps de présence

La part de la prime d'intéressement liée au temps de présence est fonction du coefficient de présence, qui est déterminé par le temps de travail effectif sur la période. Elle est donc proratisée pour les salariés à temps partiel ou les salariés n'ayant été présent à l'effectif qu'une partie de l'année.

$$\begin{aligned} &\text{Coefficient de présence} \\ &= \\ &\frac{\text{Temps effectif de travail annuel (exprimé en jours)}}{\text{Temps théorique de travail annuel (exprimé en jours)}} \end{aligned}$$

Sont notamment assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du montant de cette prime, les temps assimilés légalement à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail, ainsi que les congés présentés en annexe 3 du présent accord.

B- Prime variable liée aux salaires

La prime variable est répartie entre tous les salariés bénéficiaires proportionnellement à leur rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature ou équivalents (produits, véhicules, y compris primes véhicules ou primes de compensation de véhicule), hors montants engagés par l'entreprise au titre de sa participation au dispositif de chèques vacances, à l'exclusion des indemnités accordées lors du départ de la société (y compris si elles sont soumises à cotisations de sécurité sociale) et des actions gratuites ou des sommes attribuées en application d'autres dispositifs d'actionnariat salarié.

Si la rémunération annuelle brute a été réduite en raison d'une absence pour accident de travail, maladie professionnelle, accident de trajet, congé maternité ou accueil d'enfants, congé pour événements familiaux, ou toute autre absence assimilée à un temps effectif de travail au sens de l'article 3-A, il sera pris en considération la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Article 4 : Versement de l'Intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le 31 mai de l'année suivant la clôture de l'exercice de référence, sauf changement législatif. Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de cet exercice produira un intérêt de retard calculé au

JPV
FU
AZ

taux de l'intérêt légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le montant d'intéressement attribué à un salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder les 3/4 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Dans ce cas, le plafond est égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles de plafonnement feront l'objet d'une répartition immédiate entre les bénéficiaires de l'intéressement qui n'auraient pas déjà atteint le plafond individuel mentionné ci-dessus, dans la limite de ce plafond, selon les modalités de calcul de répartition prévues à l'article 3.

Il est rappelé que le montant de la prime sera variable en fonction du calcul stipulé dans le présent accord et ses éventuels avenants. Il ne constitue ni dans son principe ni dans son montant un avantage acquis.

Article 5 : Information du personnel

Un avis indiquant l'existence de l'accord est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux de Direction de l'entreprise. En outre, l'accord fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et sera accessible sur l'intranet de l'entreprise.

Tout salarié de l'entreprise aura accès lors de la conclusion de son contrat de travail à un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et un livret digital est accessible à tout moment sur l'intranet de l'entreprise.

De plus, chaque répartition individuelle de l'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte (matérielle ou électronique) du bulletin de paie, adressée à chaque bénéficiaire et mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail.

Ainsi, elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Le temps de présence pris en compte pour le calcul des droits sera communiqué aux bénéficiaires qui en font la demande.

Les salariés seront informés par cette même note des possibilités de placement des sommes perçues au titre de l'intéressement sur les différents supports d'Epargne salariale en vigueur dans l'entreprise (PEE et PER) et des délais afférents.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans les délais requis, les sommes issues de l'intéressement seront investies dans le fonds monétaire du Plan d'Epargne Entreprise désigné à cet effet dans son règlement.

Les sommes investies dans le PEE ou le PER sont indisponibles à compter du 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan, sauf cas de déblocage anticipé prévu par la législation applicable.

AL JPV EV

En cas de départ de la société, pour quelque cause que ce soit, chaque bénéficiaire devra faire connaître au service en charge de l'administration de la paie (centre de service RH), au plus tard dans les 2 mois de la radiation des états de salaire, l'adresse à laquelle devra lui être versé l'intéressement. Tout changement d'adresse devra être signalé à la société en temps utile.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3313-11 du Code du travail, lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, et par suite, n'exerce pas de choix entre le versement ou l'investissement de son intéressement, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectées par défaut au plan d'épargne. Les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où le bénéficiaire pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise aura accès à un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert et précisera que les modalités des frais de tenue de compte – conservation seront à la charge du salarié.

Article 6 : Prise en compte des changements de nature à affecter l'équilibre du présent accord

Les modalités de calcul d'objectif de l'Operating Profit sont fonction du périmètre effectif des établissements et sites composant CCEP.

En cas de changements importants pouvant avoir un impact sur l'Operating Profit ou l'un des critères prévus par le présent accord, notamment en cas de modification du périmètre de l'entreprise, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'au plus 2 mois, afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

En cas de circonstances exceptionnelles, comme une situation pandémique nécessitant un confinement et impactant significativement, durablement et de manière imprévisible nos résultats, les parties conviennent également de se retrouver afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

De même, en cas d'évolution législative importante de nature à affecter l'équilibre global de l'accord, ou permettant de faire bénéficier les salariés d'opportunités nouvelles, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois à compter du jour de publication de la loi au Journal Officiel, afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

En outre, en cas d'observations formulées par l'organisme administratif mentionné au 2^{ème} alinéa de l'article L. 3313-3 du Code du travail, les Parties s'engagent à se réunir afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

Article 7 : Suivi de l'accord et règlement des litiges

L'application du présent accord sera suivie par le CSE de CCP. En particulier, une information mensuelle au CSE de CCP sur les critères opérationnels sera réalisée, à l'exception de l'Operating Profit qui sera semestrielle.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et communiqués après approbation des comptes de CCP.

Le CSE de CCP se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement où il pourra prendre notamment connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Afin de conduire à bien ces travaux, le CSE de CCP pourra bénéficier lors de cette réunion de la présence de l'expert-comptable du CSE de CCP. Celui-ci pourra solliciter les services centraux de CCEP ou l'expert-comptable de CCEP afin de pouvoir apporter les éclairages nécessaires aux représentants du personnel de CCP.

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre la direction et les parties signataires, après avis du CSE de CCP. Au cas où un litige persisterait, il serait porté devant les tribunaux compétents.

Article 8 : Durée, révision et dénonciation de l'accord

L'accord s'appliquera à compter de l'exercice 2024 et est valable pour une durée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2024, étant entendu qu'un exercice complet s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenant que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la DREETS compétente selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même. Le texte de l'accord sera déposé auprès de la DREETS compétente sur la plateforme en ligne Téléaccords à l'initiative de la direction, au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limitée de signature. L'Administration dispose d'un délai de trois mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Il sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes compétent.

Fait à SOCX, le 28 juin 2024, en 8 exemplaires

[Redacted]
Directeur Usine Socx

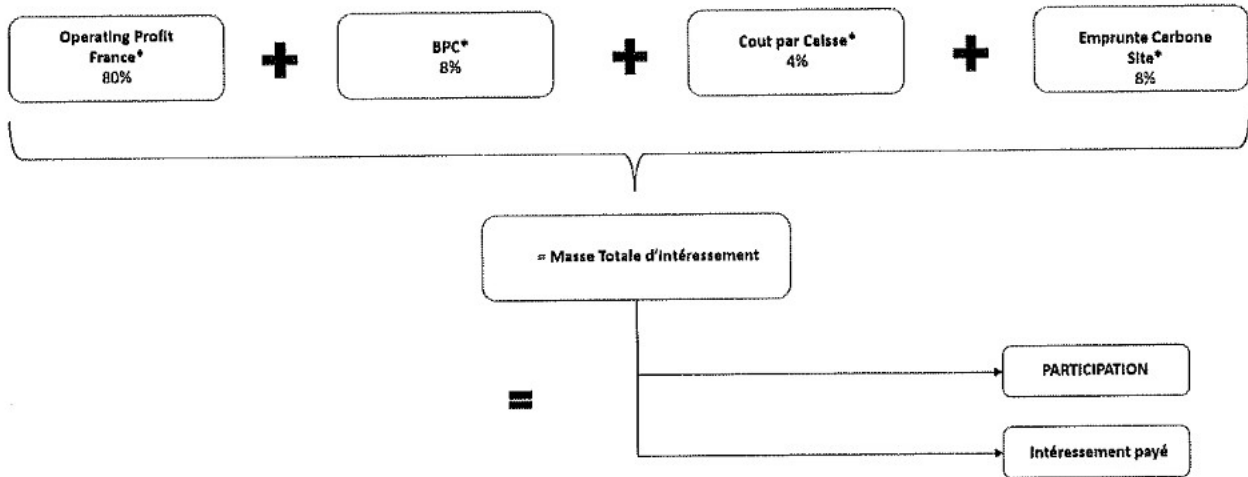
Monsieur [Redacted]
Délégué Syndical CFE-CGC

Monsieur [Redacted]
Délégué Syndical FO

Monsieur [Redacted]
Délégué Syndical CGT

ANNEXES

Annexe 1 : Mécanisme de pondération des critères



*Critères tels que définis dans l'accord

*Critères tels que définis dans l'accord

9 P
JAV
FV

Annexe 2 : Grilles de paiement

Au titre de l'exercice 2024

	OP*	BPC	CPC	ECS/M3
Plafond	226,3	99,70%	0,816	14,4
Cible	205,7	99,20%	0,859	16
Seuil	164,6	98,50%	0,902	17,6

Les cibles 2025 et 2026 seront définies et communiquées conformément aux dispositions de l'article 2.D

*OP : en millions d'€

Au titre des exercices 2024-2025 et 2026

	OP	BPC	CPC	ECS/M3	TOTAL
	80%	8%	4%	8%	
Plafond	10,40%	1,20%	0,60%	1,20%	13,4%
Cible	8%	0,80%	0,40%	0,80%	10%
Seuil de déclenchement	1,20%	0,40%	0,20%	0,40%	2,20%

Atteinte exprimée en pourcentage de la masse salariale

AL JAV
FV

Annexe 3 : Liste des absences assimilées à du temps de travail effectif
(temps de présence)

Type d'absences	Durée de présence	Observations
AT	Oui (assimilée à des périodes de présence)	
Maladie non professionnelle	Non (pas assimilée)	
Maladie professionnelle	Oui	
Temps partiel thérapeutique (suite ATMP ou non)	Oui	
Accident de trajet	Non	Conformément aux textes en vigueur (guide de l'épargne salariale de 2014)
Maternité	Oui	
Paternité	Oui	
Adoption	Oui	
Congés exceptionnels	Oui	Ex : décès, mariage, etc.
Journée enfant malade (y compris les jours utilisés pour les aidants familiaux)	Oui	
Greve	Non	
Congé formation économique, sociale, environnementale et syndicale	Oui dans la limite des 12 jours légaux	Limite portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale
Mandat conseillers CPH congés de formation des conseillers prudhomaux	Oui	
Temps passé à l'école pour les contrats pro + apprentissage	Oui	
Dispense d'activité	Oui	
CET	Oui	Cf. accord CET (Congé CET est assimilé à du temps de présence)
Jury d'assises	Oui	
Absence non justifiée	Non	
Périodes de mise en quarantaine	Oui	Au sens du 2° de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique,
Mise à pied	Non	
Congé sans solde	Non	
Congé sabbatique	Non	
Congé parental d'éducation	Non	
Congé de présence parentale	Non	

NB : Le cas échéant, s'y ajoute toute autre absence légalement assimilée à du temps de travail effectif au titre de l'intéressement.

