

PROTOCOLE D'ACCORD
« Temps de pause salariés postés »

La société **COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS France (CCEP)** Société par actions simplifiées au capital social de 267 279 033 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 343 688 016, dont le siège social est sis au 9, Chemin de Bretagne, 92784, Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de Madame [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Vice-Présidente People & Culture ;

ci-après dénommée "**La Société**"

D'UNE PART

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société à savoir :

La CFDT, représentée par MM. [REDACTED] [REDACTED] (DSC), [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ;

La CFE-CGC, représentée MM. [REDACTED] [REDACTED] (DSC), [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ;

La CGT, représentée par MM. [REDACTED] [REDACTED] (DSC), [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ;

La FGTA-FO, représentée par MM. [REDACTED] [REDACTED] (DSC), [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ;

Ci-après « **les Organisations syndicales représentatives** »

D'AUTRE PART

ci-après dénommés « **les Parties** »

IL A ETE PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIIT :

La société Coca-Cola Entreprises (devenue Coca-Cola Europacific Partners) a conclu le 31 janvier 2000 avec les organisations syndicales représentatives un accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail prévoyant notamment, conformément au dispositif en vigueur jusqu'alors, le bénéfice d'une pause rémunérée de 30 minutes par jour pour les salariés postés en semaine et de 45 minutes par jour pour les salariés postés le week-end.

Lors de la réunion du Comité central d'entreprise extraordinaire de la société CCE (devenue CCEP) du 29 janvier 2000, la Direction avait souligné que le salaire étant maintenu, les pauses continuaient d'être payées.

Au cours de l'année 2001, la Société a absorbé la société Sud Boissons, située sur le site de Castanet-Tolosan, et repris les salariés concernés par l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

A compter du mois d'août 2018, plusieurs salariés postés du site de Castanet-Tolosan, considérant que la Société ne leur aurait pas rémunéré leurs temps de pause, contrairement aux dispositions de l'accord d'entreprise, ont engagé des actions judiciaires aux fins notamment de voir condamner la Société à leur verser des rappels de salaire au titre de la période de janvier 2015 à décembre 2017.

Dans le cadre de la procédure, la Société a été condamnée à verser les rappels de salaires sollicités par les trente-deux salariés concernés du site de Castanet-Tolosan, aux motifs que la Société n'aurait pas rapporté la preuve du paiement des temps de pause des demandeurs.

Bien que restant convaincue du bien-fondé de sa position, la Société a pris acte de ces décisions de justice et s'y est conformée en procédant au règlement des condamnations.

Suite à la décision de la Cour de cassation du 16 novembre 2022, la Société, a mis à jour les bulletins de salaire en vue de payer et matérialiser le paiement des temps de pause des salariés postés sur le site de Castanet-Tolosan à partir de janvier 2023.

Sollicité dès le mois de novembre par les organisations syndicales sur l'extension du paiement des temps de pause aux salariés postés de l'ensemble des sites de la Société, la direction a réuni les organisations syndicales sur le thème de l'examen des conséquences de la décision de la Cour de cassation du 16 novembre 2022 sur le site de Castanet – Tolosan et sur le cadre collectif de la Société.

Les organisations syndicales ont à cette occasion, réaffirmé leur demande d'extension. La direction a pour sa part expliqué que le site de Castanet-Tolosan se trouvait dans une situation particulière liée à son historique, et qu'elle avait été confrontée à un problème de preuve dans le cadre des contentieux concernant des salariés postés de ce site.

La direction a en outre indiqué que ce n'était pas le cas des autres sites.

Pour leur part les organisations ont maintenu leur position considérant que les décisions de justice devaient être étendues à l'ensemble des salariés postés des autres sites de la société.

Cependant, afin de rechercher une solution acceptable pour l'ensemble des parties, la direction a accepté d'examiner cette possibilité, sous réserve qu'elle soit assortie de contreparties de nature à limiter l'impact sur la compétitivité de la Société.

Plusieurs réunions sont alors intervenues entre les parties les 17 février, 21 mars, 4 avril, 21 avril, 26 avril 2023 et 9 mai 2023.

A l'issue de ces réunions, les parties, soucieuses d'éviter des contentieux et afin de mettre un terme définitif à leur différend sur le paiement des temps de pauses pour les salariés postés, sont parvenues à un accord, qui comporte des concessions réciproques des parties.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Champ d'application

Sauf indication contraire dans les dispositions du présent accord, celui-ci s'applique aux salariés postés des sites Castanet-Tolosan, Clamart, Grigny et les Pennes-Mirabeau, employés par contrat à durée indéterminée, par contrat à durée déterminée ainsi qu'aux intérimaires à la date de conclusion du présent accord.

Les salariés sont considérés comme postés au sens du présent accord, dès lors qu'ils exercent leur activité sur les mêmes postes, dans le cadre d'équipes successives, au sein d'un site de production.

Sont également assimilés à des salariés « postés », et concernés par le présent accord, les salariés en journée soumis aux horaires collectifs au sein des sites de production.

Article 2 – Engagements de la Direction

2.1. Mesures spécifiques aux salariés postés du site de Castanet-Tolosan

2.1.1. L'ensemble des salariés postés du site de Castanet-Tolosan bénéficient, depuis le mois de janvier 2023, d'un versement mensuel correspondant à 30 minutes de pause rémunérée par poste effectivement travaillé en semaine et 45 minutes pour les postes effectivement travaillés en week-end. Ce paiement apparaît sur le bulletin de paie des salariés concernés à la ligne « temps de pause payé ».

2.1.2. A titre de concession, la Société accepte en outre de verser aux salariés postés du site de Castanet-Tolosan qui n'étaient pas parties aux contentieux engagés en août 2018 et inscrits à l'effectif de la Société au jour de la signature du présent accord, une somme correspondant à la rémunération des temps de pause pour la période de janvier 2021 à décembre 2022 (soit 24 mois).

Les salariés du site de Castanet-Tolosan ayant eu une période de travail posté sur la période de janvier 2021 à décembre 2022 seront également concernés par ce paiement, au prorata de la période concernée par le travail posté.

Ce paiement interviendra sur la paie du mois de septembre 2023 et sera matérialisé par une ligne spécifique du bulletin de paie intitulée « rappel de salaire ».

2.2. Mesures applicables aux salariés postés des sites de Clamart, Grigny, les Pennes-Mirabeau

A titre de concession supplémentaire, et sans que cela vaille reconnaissance des arguments des organisations syndicales, la Société accepte d'étendre aux salariés postés des sites de Clamart, Grigny et des Pennes-Mirabeau le versement mensuel correspondant à 30 minutes de pause rémunérée par poste effectivement travaillé et ce, à compter du 1^{er} décembre 2022.

Ce versement mensuel sera effectué en paie à compter du mois de juin 2023. Le paiement correspondant à la période du 1^{er} décembre 2022 au 31 mai 2023 (soit 6 mois) sera réalisée à titre de « rappel de salaire » sur la paie du mois de septembre 2023.

2.3. Dispositions applicables à tous les sites

Les majorations applicables aux heures de nuit ne sont pas prises en compte dans la rémunération des temps de pause des salariés postés pendant le quart de nuit.

Article 3 – Alignement des pratiques de paie

Il est rappelé que le déclenchement des éléments variables de paie, intervient, de façon identique sur l'ensemble des sites CCEP, à savoir prime 2x8, prime Week-End, prime 3x8, primes panier (si éligible) après 5 heures de travail effectif (en semaine ou en week-end).

3.1. Les Parties conviennent que les majorations applicables aux jours fériés et aux heures de nuit travaillées sur les jours fériés seront appliquées conformément aux tableaux présentés ci-après.

Il est rappelé que le temps de pause n'étant pas du temps de travail effectif, il ne donne pas lieu aux majorations présentées dans les tableaux ci-après.

Sites de Grigny et Castanet-Tolosan :

Les heures travaillées durant un jour férié sont payées au réel
En cas de jour férié non travaillé, le salarié doit compenser la tranche horaire en non travaillée sur un jour non férié par de la récupération
Le temps de pause n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il ne donne pas lieu aux majorations prévues dans le tableau ci-dessous

Equipes matin 6h-14h et après midi 14h-22h						
Poste férié	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Je travaille les postes	Mardi	Lundi	Lundi	Mardi	Mardi	Mardi
	Mercredi	Mercredi	Mardi	Mercredi	Mercredi	Mercredi
	Jeudi	Jeudi	Jeudi	Jeudi	Jeudi	Jeudi
	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi
Rémunération	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié
Sur 100% travaillés sur 100% du temps de travail effectif						
Poste férié	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Je travaille tous les jours de la semaine						
Rémunération	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié

Equipe nuit 22h-6h						
Poste de nuit férié	Lundi nuit	Mardi nuit	Mercredi nuit	Jeudi nuit	Vendredi nuit	Samedi nuit
Je travaille	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi
	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi
	Jeudi	Jeudi	Jeudi	Jeudi	Jeudi	Jeudi
	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi
Rémunération	Inchangée	2H majorées à 200%	2H majorées à 200%	2H majorées à 200%	2H majorées à 200%	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Travail en férié le mardi (22h à 24h)	Travail en férié le mercredi (22h à 24h)	Travail en férié le jeudi (22h à 24h)	Travail en férié le vendredi (22h à 24h)	Pas de travail en heure férié
Sur 100% travaillés sur 100% du temps de travail effectif						
Poste de nuit férié	Lundi nuit	Mardi nuit	Mercredi nuit	Jeudi nuit	Vendredi nuit	Samedi nuit
Je travaille tous les jours de la semaine						
Rémunération	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est considéré en totalité sur le jour férié	Travail en férié dans la nuit de lundi à mardi (0h à 6h) + Travail en férié le mardi (22h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de mardi à mercredi (0h à 6h) + Travail en férié le mercredi (22h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de mercredi à jeudi (0h à 6h) + Travail en férié le jeudi (22h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de jeudi à vendredi (0h à 6h) + Travail en férié le vendredi (22h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de vendredi à samedi (0h à 6h) + Travail en férié le samedi (0h à 6h)

Equipe matin WE 6h-18h		
Poste férié	Samedi	Dimanche
Je travaille le poste	dimanche	samedi
Rémunération	Inchangée	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié
Sur 100% travaillés sur 100% du temps de travail effectif		
Poste férié	Samedi	Dimanche
Je travaille tout le WE		
Rémunération	11,25H majorées à 200%	11,25H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié

Equipe nuit WE 18h-6h		
Poste de nuit férié	Samedi de nuit	Dimanche de nuit
Je travaille les postes	dimanche nuit	Samedi nuit
Rémunération	Inchangée	6H majorées à 200%
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Travail en férié dans la nuit de Samedi à dimanche (0h à 6h)
Sur 100% travaillés sur 100% du temps de travail effectif		
Poste férié	Samedi nuit	Dimanche nuit
Je travaille tout le WE		
Rémunération	11,25H majorées à 200%	11,25H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est considéré en totalité sur le jour férié	Travail en férié dans la nuit de Samedi à dimanche (0h à 6h) + Travail en férié le dimanche (18h à 24h)

CC
MC

Les heures travaillées durant un jour férié sont payées au réel
En cas de jour férié non travaillé, le salarié doit composer la tranche horaire en non travaillée sur un jour non férié par de la récupération
Le temps de pause n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il ne donne pas lieu aux majorations prévues dans le tableau ci-dessous

Equipes matin 7h-15h et après midi 15h-23h						
Non férié non travaillé	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeu	Vendredi	Samedi
Poste férié	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeu	Vendredi	Samedi
Je travaille les postes	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi
	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi
	Jeu	Jeu	Jeu	Jeu	Jeu	Jeu
	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi
Rémunération	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié
Je travaille tous les jours de la semaine						
Rémunération	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié

Equipe matin WE 7h-19h		
Non férié non travaillé	Samedi	Dimanche
Poste férié	Samedi	Dimanche
Je travaille le poste	dimanche	samedi
	Inchangée	Inchangée
	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié
	Pourquoi	Pourquoi
Je travaille tout le WE		
Rémunération	11,25H majorées à 200%	11,25H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié

Equipe nuit 23h-7h						
Non férié non travaillé	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeu	Vendredi	Samedi
Poste de nuit férié	Lundi nuit	Mardi nuit	Mercredi nuit	Jeu nuit	Vendredi nuit	Samedi nuit
Je travaille	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi
	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi
	Jeu	Jeu	Jeu	Jeu	Jeu	Jeu
	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi
Rémunération	Inchangée	3H majorées à 200%	3H majorées à 200%	3H majorées à 200%	3H majorées à 200%	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Travail en férié le mardi (23h à 24h)	Travail en férié le mercredi (23h à 24h)	Travail en férié le jeudi (23h à 24h)	Travail en férié le vendredi (23h à 24h)	Pas de travail en heure férié
Je travaille tous les jours de la semaine						
Rémunération	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	6,5H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est considéré en totalité sur le jour férié	Travail en férié dans la nuit de mardi à mercredi (0h à 7h) - Travail en férié le mercredi (23h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de mercredi à jeudi (0h à 7h) - Travail en férié le jeudi (23h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de jeudi à vendredi (0h à 7h) - Travail en férié le vendredi (23h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de vendredi à samedi (0h à 7h) - Travail en férié le samedi (0h à 7h)	Travail en férié le samedi (0h à 7h)

Equipe nuit WE 19h-7h		
Non férié non travaillé	Samedi	Dimanche
Poste de nuit férié	Samedi nuit	Dimanche de nuit
Je travaille les postes	dimanche nuit	Samedi nuit
	Inchangée	Inchangée
	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié
	Pourquoi	Pourquoi
Je travaille tout le WE		
Rémunération	11,25H majorées à 200%	11,25H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est considéré en totalité sur le jour férié	Travail en férié le dimanche (0h à 7h) + Travail en férié le samedi (0h à 7h)

cc
JVL

Les heures travaillées durant un jour férié sont payées au réel
En cas de jour férié non travaillé, le salarié doit compenser la tranche horaire en non travaillée sur un jour non férié par de la récupération
Le temps de pause n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il ne donne pas lieu aux majorations prévues dans le tableau ci-dessous

Equipes matin 5h-13h et après midi 13h-21h						
Jour férié non travaillé	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	
Poste férié	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	
	Mardi	Lundi	Mardi	Lundi	Mardi	
	Mercredi	Mardi	Mardi	Mercredi	Mercredi	
	Judi	Judi	Judi	Judi	Judi	
	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	
Rémunération	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée	Inchangée	
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié	
Jour férié travaillé sur base de volontariat	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	
Poste férié	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	
Je travaille tous les jours de la semaine						
Rémunération	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	
Pourquoi	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié	

Equipe nuit 21h-5h						
Jour férié non travaillé	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi
Poste de nuit férié	Lundi nuit	Mardi nuit	Mardi nuit	Mardi nuit	Judi nuit	Vendredi nuit
	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi	Mardi
	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi	Mercredi
	Judi	Judi	Judi	Judi	Judi	Judi
	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi	Vendredi
Rémunération	Inchangée	3H majorées à 200%	3H majorées à 200%	3H majorées à 200%	3H majorées à 200%	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Travail en férié le mardi (21h à 24h)	Travail en férié le mercredi (21h à 24h)	Travail en férié le jeudi (21h à 24h)	Travail en férié le vendredi (21h à 24h)	Pas de travail en heure férié
Jour férié travaillé sur base de volontariat	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi
Poste de nuit férié	Lundi nuit	Mardi nuit	Mardi nuit	Mardi nuit	Judi nuit	Vendredi nuit
Je travaille tous les jours de la semaine						
Rémunération	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	7,5H majorées à 200%	4,5H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est considéré en totalité sur le jour férié	Travail en férié dans la nuit de lundi à mardi (0h à 5h) = Travail en férié le mardi (21h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de mardi à mercredi (0h à 5h) = Travail en férié le mercredi (21h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de mercredi à jeudi (0h à 5h) = Travail en férié le jeudi (21h à 24h)	Travail en férié dans la nuit de jeudi à vendredi (0h à 5h) = Travail en férié le vendredi (21h à 24h)	Travail en férié le samedi (0h à 5h)

Equipe matin WE 5h-17h		
Jour férié non travaillé	Samedi	Dimanche
Poste férié	Samedi	Dimanche
Je travaille le poste	dimanche	samedi
Rémunération	Inchangée	Inchangée
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Pas de travail en heure férié
Jour férié travaillé : sauf (1er mai, 25 décembre et 1er janvier)	Samedi	Dimanche
Poste férié	Samedi	Dimanche
Je travaille tout le WE		
Rémunération	11,25H majorées à 200%	11,25H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est en totalité sur le jour férié	Mon poste est en totalité sur le jour férié

Equipe nuit WE 17h-5h		
Jour férié non travaillé	Samedi	Dimanche
Poste de nuit férié	Samedi de nuit	Dimanche de nuit
Je travaille les postes	dimanche nuit	Samedi nuit
Rémunération	Inchangée	5H majorées à 200%
Pourquoi	Pas de travail en heure férié	Travail en férié dans la nuit de Samedi à dimanche (0h à 5h)
Jour férié travaillé : sauf (1er mai, 25 décembre et 1er janvier)	Samedi	Dimanche
Poste férié	Samedi nuit	Dimanche nuit
Je travaille tout le WE		
Rémunération	11,25H majorées à 200%	11,25H majorées à 200%
Pourquoi	Mon poste est considéré en totalité sur le jour férié	Travail en férié dans la nuit de Samedi à dimanche (0h à 5h) + Travail en férié le dimanche (17h à 24h)

CC
ryve

3.2. Les jours de récupération du temps de travail (RTT)

Les articles 2 et 3 du Chapitre 5 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 prévoient une organisation du travail cyclée.

Il est précisé que les jours de repos générés par le cycle en application de l'article 2 du Chapitre 5 de l'accord ARTT (RTT cyclés / JE) donneront lieu au paiement de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe dans les mêmes conditions que si ces jours avaient été travaillés, à l'exclusion de tous autres éléments variables de paie (notamment prime de panier).

Il est rappelé que les jours de repos planifiés et pris à l'initiative des salariés en dehors du cycle, en accord avec la hiérarchie, en application de l'article 3 du Chapitre 5 de l'accord ARTT (JI), ne donnent pas lieu au paiement des éléments variables de paie (notamment primes d'équipe, primes de panier et majorations des heures de nuit).

3.3. Les jours de compensation de prise de poste dits JH (jour habillage) et JD (jour déshabillage)

Il est convenu entre les Parties que les 5 jours de repos accordés en compensation des temps de prise de poste (habillage / déshabillage) en application de l'article 1.3 du Chapitre 5 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 seront désormais tous fixés à l'initiative de l'employeur.

Les Parties conviennent également que ces jours donneront lieu au paiement de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe dans les mêmes conditions que si ces jours avaient été effectivement travaillés, à l'exclusion de tous autres éléments variables de paie (notamment primes d'équipe de panier).

Il est précisé que les jours de repos qui n'auraient pas été planifiés par l'employeur avant le 31/10 de l'année en cours pourront être pris à l'initiative du salarié avant le 31/12 de la même année. Dans cette hypothèse, ces jours ne donneront lieu au paiement d'aucun élément variable de paie (notamment primes d'équipe, de panier et majorations des heures de nuit).

A défaut d'avoir pu être pris à l'issue de la période de référence soit le 31/12, chaque jour de repos non pris donnera lieu à une compensation financière forfaitaire en application des dispositions de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 (Chapitre 5, art 1.3).

3.4. Les heures de compensation obligatoire en repos (COR)

Il est convenu entre les Parties que les heures de compensation obligatoire en repos (COR) donneront lieu au paiement de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe dans les mêmes conditions que si ces heures avaient été travaillées, à l'exclusion de tous autres éléments variables de paie (notamment primes de panier).

3.5. Les heures de repos compensateur au travail de nuit (RCN)

Il est convenu entre les Parties que les heures de repos compensateur lié au travail de nuit (RCN) donneront lieu au paiement de la majoration des heures de nuit et de la prime d'équipe dans les mêmes conditions que si ces heures avaient été travaillées, à l'exclusion de tous autres éléments variables de paie (notamment primes de panier).

3.6. Les heures de récupération

Il est convenu entre les Parties que les heures de récupération ne donneront lieu au paiement d'aucun élément variable de paie (notamment primes d'équipe, primes de panier et majorations des heures de nuit).

3.7. Prime 2x8

La prime 2x8 versée aux salariés du site de Clamart sera alignée sur celle des autres sites, soit à ce jour 3,20€ bruts.

3.8. Les mesures visées aux point 3.1 à 3.7 modifiant certaines pratiques de paie de certains sites CCEP entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023 et apparaîtront sur les bulletins de paie à partir du mois d'août 2023.

Article 4 – Prime Booster : suppression de l'indicateur €/UC pour les salariés postés

4.1. Mesures applicables aux salariés cadres et non cadres postés éligibles à la prime Booster

Il est rappelé qu'une prime dite « Booster » a été mise en place par décision unilatérale. Sans que cela modifie la nature de cette prime, les parties conviennent de la suppression de l'indicateur €/UC pour le calcul de la prime booster pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres postés éligibles.

Par conséquent la suppression de l'indicateur €/UC ne concerne pas les salariés « non postés ».

4.2 Date d'effet :

La suppression de l'indicateur €/UC pour le calcul de la prime booster pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres postés éligibles s'appliquera à compter du 1er janvier 2023.

Article 5 – Dispositions finales

5.1. En contrepartie des engagements pris et des concessions fournies par la Société dans le cadre du présent protocole, les organisations syndicales signataires s'engagent à se désister, dans un délai de trente jours à compter de la signature du présent accord, de toute instance et action, relative au paiement des « temps de pause » des salariés postés à laquelle elles seraient parties à la date de conclusion du présent accord et renoncent à intenter toute action au titre du temps de pause des salariés postés.

5.2. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature. Il modifie certaines dispositions des accords ARTT du 31 janvier 2000 et l'accord d'entreprise du 10 décembre de 1990 et met fin à l'ensemble des pratiques et usages en vigueur portant sur les points qu'il modifie.

5.3. Conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé selon les modalités précisées ci-dessous :

- la demande de révision devra être adressée par écrit avec accusé de réception, y compris électronique, à chacune des parties signataires ou adhérentes en précisant les raisons qui motivent cette demande ;
- au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision, des négociations devront être ouvertes en vue de la conclusion d'un avenant.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

5.4. Conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des Parties signataires ou adhérentes moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

5.5. Le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

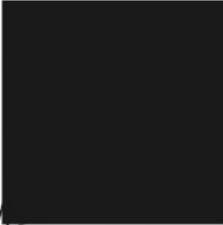
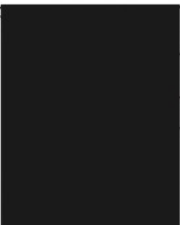
Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 23 mai 2023

	Mr 	Mr 	Mr 	Mr 
VP People & Culture France	Délégué syndical Central CFDT	Délégué syndical central CFE-CGC	Délégué syndical Central CGT	Délégué syndical central FGTA FO