

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE**  
**D'UNE PRERETRAITE PROGRESSIVE**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- La Société COCA-COLA ENTREPRISE SA (CCE SA)  
sise 21, rue Leblanc - 75015 PARIS  
Représentée par Monsieur ■■■■■  
agissant en qualité de Président-Directeur Général

D'UNE PART,

ET :

- Les organisations syndicales suivantes représentées par leurs délégués syndicaux :

- . Monsieur ■■■■■ Délégué Syndical Central CGT - FO
- . Monsieur ■■■■■ Délégué Syndical Central CGC et par  
délégation, Monsieur ■■■■■
- . Monsieur ■■■■■ Délégué Syndical Central CFTC
- . Monsieur ■■■■■ Délégué Syndical Central CFDT
- . Monsieur ■■■■■ Délégué Syndical Central CGT et par  
délégation, Madame ■■■■■

D'AUTRE PART,

Bd  
C  
Ces  
N.2  
Fc

## PREAMBULE

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire :

- d'assurer une fin de carrière valorisante tout en permettant aux futurs retraités de mieux préparer et organiser leur cessation d'activité,
- de promouvoir une politique de l'emploi visant au maintien des effectifs et à l'équilibre de la pyramide des âges,
- de faciliter l'insertion de nouveaux embauchés et le transfert des compétences entre génération,
- de donner la possibilité d'anticiper les départs à la retraite.

Elles constatent que dans ce cadre la législation permet :

- de conclure avec l'Etat des conventions de préretraite progressive permettant aux salariés âgés de travailler à mi-temps tout en percevant une rémunération supérieure à celle correspondant à un mi-temps,
- d'offrir aux personnes qui le souhaitent la possibilité de se constituer un capital temps pouvant être utilisé pour aménager leur fin de carrière.

## IL A DES LORS ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### Article 1er - Conclusion d'une convention FNE

La mise en oeuvre des dispositions contenues dans le présent accord est expressément subordonnée, et c'est une condition suspensive, à la conclusion d'une convention de préretraite progressive entre l'entreprise et la Délégation à l'Emploi permettant aux salariés acceptant de réduire leur durée de travail de 50 % de percevoir, outre leur salaire, une allocation de préretraite.

  
  
C.S.  
N.L.  
F.C.

A cet effet, la Société s'engage à déposer un dossier auprès de la Délégation à l'Emploi avant le 4 Novembre 1997.

Si la Délégation à l'Emploi venait à rejeter ce dossier ou ne répondait pas favorablement dans un délai de deux mois à compter du dépôt de la demande, le présent accord deviendrait caduc et serait privé de tout effet.

## Article 2 - Personnel concerné

### 1) Etablissements concernés

Tous les salariés de la Société travaillant à temps plein quel que soit l'établissement dans lequel ils exercent leur activité peuvent, s'ils le souhaitent, adhérer à la convention de préretraite progressive et prétendre aux dispositions du présent accord (pourvu qu'ils répondent aux conditions exposées ci-après).

### 2) Rappel des conditions légales

Les salariés devront satisfaire aux règles posées par le décret du 24 mars 1993 modifié et de l'arrêté du même jour relatif à la préretraite progressive. Il est rappelé qu'à ce jour ces règles sont les suivantes :

- être âgés d'au moins 55 ans et de moins 65 ans à la date d'adhésion. Les salariés âgés de plus de 60 ans pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein à la date d'adhésion sont hors du champ d'application du présent accord et de la convention de préretraite progressive.

- justifier d'au moins un an continu d'ancienneté dans un emploi à temps complet dans la Société à la date de transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel,

- avoir appartenu pendant au moins dix ans à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale au titre d'un emploi salarié,

- être physiquement aptes à exercer un emploi,

- ne pas être chômeurs saisonniers,

- ne pas bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail au sens de l'article L. 351-8 du Code de la Sécurité Sociale,

Signature  
FC N.L.

- n'avoir aucune autre activité professionnelle que celle exercée à mi-temps pour la Société. Il est précisé qu'en cas de reprise d'une autre activité professionnelle, le salarié continuera de travailler à temps partiel au sein de Société mais perdra le bénéfice des avantages visés aux articles 4 et 5 du présent accord ,

- avoir adhéré à la convention de préretraite progressive et accepté de conclure un avenant à son contrat de travail déterminant les conditions dans lesquelles leur emploi à temps plein est transformé en emploi à mi-temps.

### Article 3 - Formalités

#### 1) Information préalable des salariés

Afin de permettre aux salariés d'exprimer leur demande en en connaissant toutes les conséquences, une information préalable sera faite portant sur les différentes modalités d'aménagement du temps de travail dans le cadre du travail à temps partiel et les postes envisageables. Cette information sera sans engagement réciproque de la part du salarié et de la Direction.

#### 2) Demande du salarié

Le salarié souhaitant bénéficier des dispositions du présent accord et satisfaisant aux conditions posées à l'article 2 ci-avant devra adresser une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines (21, rue Leblanc 75015 PARIS) au moins quatre mois avant la date à laquelle il souhaiterait commencer son travail à temps partiel. Il devra être joint à la demande un document établi par la ou les caisses d'assurance vieillesse auxquelles le salarié a cotisé attestant du nombre de trimestres d'assurance vieillesse validés.

Le salarié aura la possibilité de faire plusieurs demandes pourvu qu'elles s'inscrivent dans la période d'adhésion.

#### 3) Réponse de l'employeur

Dans un délai de deux mois qui suit la réception de la demande, l'employeur devra :

a) soit indiquer les motifs qui s'opposent à la recevabilité de sa demande,

b) soit, si les conditions visées à l'article 2 sont satisfaites, proposer au salarié la signature d'un avenant à son contrat de travail. Cet avenant devra satisfaire aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux contrats de travail à temps partiel et notamment préciser les modalités selon lesquelles l'horaire de travail sera réduit à 50 % de la durée de travail à temps plein. Dans cet avenant, l'employeur devra opter pour une des formes suivantes d'aménagement du temps de travail :

- temps partiel hebdomadaire,
- temps partiel mensuel,
- temps partiel annualisé.

Cet avenant pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une révision une fois par an.

L'employeur pourra également proposer l'organisation du travail sur une base pluriannuelle dont la durée ne pourra excéder 5 ans. Dans ce cas, la durée annuelle de travail devra être comprise entre 20 % et 80 % de la durée annuelle de travail antérieure et la durée moyenne calculée sur l'ensemble de la période devra être égale à 50 % de la durée antérieure de travail.

#### 4) Délai de réflexion

Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion de deux mois courant à compter de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception de la proposition par la Société d'avenant à son contrat de travail.

Le salarié disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître son éventuel refus d'accepter la proposition de l'employeur. En cas de silence à l'expiration du délai de deux mois, le salarié sera présumé, conformément aux dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code du Travail, avoir accepté la proposition de l'employeur.

L'avenant proposé par l'employeur entrera dans ce cas en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date d'expiration du délai de réflexion si le salarié a adhéré à la convention de préretraite progressive.

Le salarié peut également en cas d'acceptation retourner à la Société avant l'expiration du délai de deux mois un exemplaire de l'avenant à son contrat de travail dûment signé ainsi que de son adhésion à la convention FNE.

Dans ce cas, l'avenant entrera en vigueur à compter de la date de réception de l'acceptation du salarié.

#### Article 4 - Ressources du salarié

Le salarié en préretraite progressive bénéficiera d'une part d'une rémunération versée par la Société et d'autre part d'une allocation de préretraite progressive cofinancée par l'Etat et l'entreprise.

##### 1) Rémunération versée par la Société

Si la répartition de l'horaire à temps partiel intervient dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année, la rémunération annuelle brute versée par la Société sera égale à 50 % de douze fois le salaire brut de base augmenté de la prime d'ancienneté perçu au titre du mois précédant la date d'effet de l'avenant de passage à temps partiel.

A cette rémunération s'ajoutera au mois de décembre le versement du treizième mois calculé conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise.

Si la répartition de l'horaire intervient dans un cadre pluriannuel, il sera versé mensuellement une rémunération lissée (c'est-à-dire identique chaque mois) égale à 50 % du salaire brut de base augmenté de la prime d'ancienneté perçu au titre du mois précédant la prise d'effet de l'avenant de passage à temps partiel.

Le salarié en préretraite bénéficiera d'une évolution salariale identique à celle dont il aurait bénéficié s'il avait poursuivi son activité à temps plein.

##### 2) Allocation de préretraite progressive

L'allocation de préretraite est calculée conformément aux textes en vigueur sur la base d'un salaire de référence égal au salaire moyen soumis aux cotisations d'assurance chômage au cours des douze mois civils précédant la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Le montant brut de l'allocation est égal à :

- 30 % du salaire de référence dans la limite du plafond de Sécurité Sociale,
- 25 % du salaire de référence pour la fraction comprise entre 1 et 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Cette allocation cessera d'être versée lorsque :

- le salarié pourra bénéficier d'une retraite à taux plein,
- le salarié fera procéder à la liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel ;
- en cas de rupture du contrat de travail liant le salarié à la Société.

## Article 5 - Garanties et avantages spécifiques

### 5.1) Retraite complémentaire

Les salariés en préretraite progressive bénéficieront de droits identiques en matière de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO) aux salariés exerçant une activité à temps plein.

Les cotisations sont calculées selon le taux de contribution en vigueur dans la Société :

- a) sur le salaire d'activité à temps partiel selon la même répartition employeur/salariés que pour les salariés travaillant à temps plein,
- b) sur la différence entre le salaire d'activité à temps partiel et le salaire à temps plein reconstitué, les cotisations sont à la charge de l'entreprise.

### 5.2) Frais médicaux et prévoyance

#### a) Frais médicaux

Les salariés en préretraite progressive bénéficieront d'une couverture de frais médicaux identique à celle des salariés à temps plein..

#### b) Prévoyance

Les garanties décès, rente de conjoint, rente éducation, invalidité absolue et définitive seront basées sur le dernier salaire à temps plein.

La garantie arrêt de travail sera basée sur le revenu réellement perçu (salaire à mi-temps et allocation de préretraite progressive).

c) Cotisations

Les cotisations seront réparties comme suit :

- sur le salaire à temps partiel : les taux et modalités de répartition des cotisations employeur/salariés seront les mêmes que pour le personnel travaillant à temps plein,

- sur la différence entre le salaire à temps partiel et le salaire à temps plein reconstitué comme indiqué ci-avant : les cotisations seront à la charge exclusive de l'employeur.

5.3) Indemnité de fin de carrière

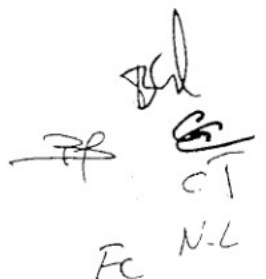
Les salariés ayant adhéré à la convention de préretraite progressive bénéficieront au moment de leur départ ou de leur mise à la retraite (à la date de fin du préavis) de l'indemnité prévue par l'accord d'entreprise.

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire annuel de référence sera constitué sur la base d'une rémunération à temps plein pour cette période.

Au moment de la signature de l'avenant à son contrat de travail, le salarié peut demander une avance sur son allocation de départ en retraite pour un montant maximal égal à 50 % de celle-ci. Cette avance est calculée selon les modalités ci-avant. Cette somme s'imputera sur les indemnités éventuellement dues lors de la rupture du contrat de travail. A défaut, de telles indemnités, le salarié devra restituer l'avance perçue.

5.4) Intéressement

Le montant de l'intéressement sera, le cas échéant, calculé selon les dispositions prévues par l'accord d'intéressement.

  
Handwritten signatures and initials: a large stylized signature, 'CT', 'N-L', and 'Fc'.

#### 5.5) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement (autre que faute grave ou lourde) d'un salarié ayant adhéré à une convention de préretraite progressive, la Société lui versera une indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise et de l'article L. 212-4-2 in fine du Code du Travail.

#### 5.6) Droit à la formation

Les salariés ayant opté pour la préretraite progressive bénéficient des mêmes possibilités de formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Lorsque les formations proposées auront lieu en dehors des périodes de travail, les heures ainsi effectuées feront l'objet de récupération ou d'un paiement en heures complémentaires. Les salariés en pré-retraite progressive n'effectueront pas d'heures supplémentaires.

#### 5.7) Congés payés

Les salariés à temps partiel bénéficient comme les salariés à temps plein d'un droit à congés payés égal à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les modalités de prise de congés seront précisées dans les avenants de passage à temps partiel.

Ils bénéficieront également des jours supplémentaires pour ancienneté prévus par l'accord d'entreprise.

#### Article 6 - Embauches compensatrices

Conformément aux engagements souscrits dans le cadre de la convention FNE souscrit entre la Société et la délégation à l'emploi, le temps de travail correspondant au passage à mi-temps sera compensé par des embauches sous contrat à durée indéterminée.

  
FC  
N-L  
C1

#### Article 7 - Compte épargne temps

Le salarié en préretraite progressive pourra bénéficier des dispositions de l'accord relatif au compte épargne temps.

#### Article 8 - Information des salariés

Dès la conclusion de la convention avec la Délégation à l'Emploi, la Société adressera un courrier à l'ensemble des salariés remplissant les conditions d'âge requises les informant des dispositions du présent accord.

Il sera désigné un salarié chargé de recevoir les bénéficiaires potentiels afin de leur expliquer les mécanismes de la préretraite et d'envisager avec eux les éventuelles conditions de mise en oeuvre dans leur cas particulier.

#### Article 9 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais cessera de produire effet lorsque le dernier bénéficiaire de la convention de préretraite aura quitté l'entreprise.

Il pourra être dénoncé moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

#### Article 10 - Adhésion

Conformément à l'article L. 132.9 du livre I du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

BH  
CS  
N.L  
FC

#### Article 11 - Interprétation de l'accord

Les parties conviennent de se rencontrer chaque année à l'initiative de la Direction de l'entreprise, afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et notamment des différentes modalités de passage à mi-temps.

Par ailleurs, les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer sur la demande écrite de la partie la plus diligente dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La convocation et l'ordre du jour de la réunion consignent l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

#### Article 12 - Modification de l'accord

Des avenants peuvent être conclus en cas de nécessité pour régler des questions nouvelles ou non évoquées ou adapter une ou plusieurs clauses à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

La demande d'avenants est présentée par l'une des parties signataires et fait l'objet d'une discussion dans les deux mois suivants.

Bel  
F  
G  
C  
FC N-L

Article 13 - Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, en 10 exemplaires  
Le 20 Octobre 1997

Délégué Syndical C.F.D.T.,

M. [REDACTED] [REDACTED]

Délégué Syndical C.F.T.C.,

M. [REDACTED] [REDACTED]

Par délégation du Délégué Syndical C.G.C.,

M. [REDACTED] [REDACTED]

Par délégation du Délégué Syndical C.G.T.,

Mme [REDACTED] [REDACTED]

Délégué Syndical C.G.T/F.O.,

M. [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED]  
Président-Directeur Général

*Handwritten signatures and initials:*  
BHL  
C/S  
N.C.  
FC