

Protocole d'accord « temps de pause des salariés postés »

Entre d'une part ;

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 d'autre part ;

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

- Pour la CGT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la FGTA-FO : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;

Préambule

Dans le cadre des négociations NAO 2024, les organisations syndicales de CCP ont interrogé la direction sur un protocole d'accord conclu le 23 mai 2023 au sein de la société Coca Cola Europacific Partners (CCEP) portant sur la rémunération des temps de pause des salariés postés et ont demandé de pouvoir disposer de la même approche au sein de CCP.

Il est rappelé que la société Coca-Cola Entreprises (devenue Coca-Cola Europacific Partners) a conclu le 31 janvier 2000 avec ses organisations syndicales représentatives un accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) rappelant notamment, conformément aux dispositions conventionnelles

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production

Zone d'Entreprises de Bergues Socx – 59380 BERGUES
TEL : 03.28.22.69.00 – FAX : 03.28.68.27.23

en vigueur, 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 de week-end.

Cet accord prévoyait le maintien des salaires malgré la réduction du temps de travail effectif à 35 heures, y compris le maintien de la rémunération des temps de pause.

Au cours de l'année 2001, la société CCE 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 CCEP ne leur aurait pas rémunéré leur temps de pause, contrairement aux dispositions de l'accord d'entreprise, ont engagé des actions judiciaires aux fins notamment de voir condamner la société CCEP à leur verser des rappels de salaire au titre de la période de janvier 2015 à décembre 2017.

Dans le cadre de cette procédure, la société CCEP a été condamnée à verser des rappels de salaires sollicités par les trente-deux salariés concernés du site de Castanet-Tolosan, aux motifs que la société CCEP 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 CCEP 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 CCEP a mis à jour les bulletins de salaire en vue de payer et matérialiser le paiement des temps de pause des salariés postés sur son site de Castanet Tolosan à partir de janvier 2023.

Sollicitée dès le mois de novembre 2022 par les organisations syndicales de CCEP sur l'extension de ce paiement 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 CCEP.

Les organisations syndicales ont à cette occasion, réaffirmé leur demande d'extension du paiement des temps de pause à l'ensemble des salariés postés de la société. La direction de CCEP 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, ce qui n'était pas le cas des autres sites CCEP.

Cependant, afin de rechercher une solution acceptable pour l'ensemble des parties, la direction de CCEP 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.

A l'issue de ces réunions, afin de mettre un terme définitif à leur différend sur le paiement des temps de pauses pour les salariés postés, les parties sont parvenues à un accord le 23 mai 2023, qui comporte des concessions réciproques des parties.

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production

Zone d'Entreprises de Bergues Socx – 59380 BERGUES
TEL : 03.28.22.69.00 – FAX : 03.28.68.27.23

Sollicitée de façon identique par les organisations syndicales, la direction de CCP a expliqué que les accords d'entreprise négociés chez CCP étaient différents de ceux signés chez CCEP, et confirmait qu'il n'y avait pas d'ambiguïté sur le fait que les temps de pauses avaient bien été rémunérés chez CCP.

Néanmoins, dans un souci d'éviter d'éventuels contentieux, la direction de CCP a accepté le principe de mener une négociation, se basant sur les mêmes axes directeurs que ceux négociés au sein de CCEP, à savoir la mise en place d'un versement mensuel supplémentaire sous réserve de contreparties pour ne pas déséquilibrer la compétitivité du site.

Ainsi, il a été arrêté et 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 de CCP, employés par contrat à durée indéterminée, par contrat à durée déterminée, aux salariés des groupements employeurs postés (GLE) ainsi qu'aux intérimaires postés liés par un contrat de mission à la date de conclusion du présent accord.

Les salariés, intérimaires et salariés des groupements employeurs (GLE) 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 considérés comme « postés » au sens et pour l'application du présent accord, les collaborateurs affectés aux postes de technicien logistique et de technicien maintenance siroperie dont les horaires sont liés aux horaires applicables aux équipes de production.

Article 2 – Contreparties et engagements réciproques

2.1 – Badgeage pause repas

Un badgeage de la pause repas sera mis en place pour les collaborateurs postés visés à l'article 1 du présent accord. Sa mise en place se fera concomitamment avec CCEP et une information préalable sera effectuée lors d'une réunion du CSE qui précèdera. A cette occasion, les modalités de mise en place seront communiquées aux représentants du personnel.

JP Fu JL

2.2 – Journées d'habillage

Les parties conviennent d'apporter les modifications suivantes à l'article 6.3 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 28 janvier 2000.

Ainsi, il est convenu que concernant les 5 journées d'habillage (JH), les modalités de gestion seront les suivantes :

Sur ces 5 jours, 2 jours seront positionnés à l'initiative de la direction, et 3 jours seront planifiés à l'initiative du salarié en accord avec la hiérarchie.

Si au 1^{er} novembre de chaque année, les jours à l'initiative de l'employeur n'ont pas été positionnés, ils seront à positionner à l'initiative du salarié avant la fin de l'année en cours.

Cette disposition sera applicable rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2024

2.3 – Prime Booster : suppression de l'indicateur €/UC

2.3.1 Mesures applicables aux collaborateurs cadres et non cadres postés (visés à l'article 1) 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 son calcul pour l'ensemble des collaborateurs cadres et non cadres postés qui y sont éligibles.

Par conséquent, la suppression de l'indicateur €/UC ne concerne pas les collaborateurs « non éligibles » (hors du champ d'application de cette prime).

2.3.2 Date d'effet :

La suppression de l'indicateur €/UC pour le calcul de la prime Booster pour l'ensemble des collaborateurs cadres et non cadres postés éligibles s'appliquera rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2024.

2.4 Le jour de réduction du temps de travail concernant les salariés postés en semaine

L'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT) du 28 janvier 2000 prévoit qu'au cours d'une année, un salarié en poste présent toute l'année bénéficie de 17 jours de RTT. Ces jours sont générés par le cycle et fixés dans l'organisation du travail.

L'avenant n°1 du 28 janvier 2000 à l'accord ARTT conclu à la même date précise qu'un 18^{ème} jour de repos supplémentaire est accordé à toutes les équipes postées en semaine.

Par le présent accord, les parties conviennent de modifier cet avenant selon les modalités décrites ci-après.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2024, un 18^{ème} jour de repos sera accordé aux salariés pendant la 3^{ème} semaine suivant celle ayant généré le 17^{ème} RTT, si cette 3^{ème} semaine débute avant la fin de l'année civile et comprend le jour sur lequel les jours RTT sont habituellement fixés. Les salariés ne se trouvant pas dans une situation répondant à ces conditions ne bénéficieront donc pas d'un 18^{ème} jour de repos.

Ainsi, à titre d'exemple : le salarié ayant bénéficié de son 17^{ème} RTT le lundi matin 9 décembre 2024 pourra bénéficier d'un 18^{ème} jour de RTT le lundi matin 30 décembre 2024. Le salarié ayant bénéficié de son 17^{ème} RTT le lundi matin 16 décembre 2024 ne bénéficiera pas du 18^{ème} jour de RTT, l'année civile 2024 ayant pris fin avant la fin de la 3^{ème} semaine.

2.5 – Engagement des jours fériés pour les collaborateurs postés visés à l'article 1

Il est convenu que les jours fériés légaux pourront être travaillés dans les conditions décrites ci-dessous.

L'engagement des activités (production, logistique, services supports) sur un jour férié est décidé généralement 3 semaines avant le jour concerné.

Ainsi, dès connaissance de cet engagement, la mise à disposition des effectifs nécessaires au bon déroulement des activités est organisée de la manière suivante :

- Dans un premier temps, un appel à volontariat est organisé au sein des différentes équipes pendant 3 jours.
- Dans un second temps, si le nombre de volontaires est insuffisant, il sera demandé à des collaborateurs de travailler lors du jour férié. Le choix reviendra à la hiérarchie en fonction des nécessités opérationnelles, la direction s'engageant à faire en sorte que les collaborateurs choisis pour travailler un jour férié « alternent ». Ils seront prévenus au moins deux semaines en avance.

En complément des points mensuels effectués au CSE sur les perspectives d'activité, lors de la confirmation d'un engagement d'activité sur un jour férié, les membres du CSE seront informés par écrit dans les délais prévus ci-dessus. En parallèle, une note sera diffusée à l'ensemble du personnel.

Lorsque les lignes de production sont engagées lors d'un jour férié, le collaborateur planifié pour travailler devra être présent ou trouver un collaborateur volontaire pour le remplacer. A défaut, il devra être en mesure de justifier son absence.

Si un jour férié devait être engagé et que le délai de prévenance de deux semaines ne pouvait être respecté, l'engagement des activités ne pourrait se faire que sur la base du volontariat.

Cette disposition est applicable à partir de la signature du présent protocole.

2.6 – Astreintes

Compte tenu des évolutions de CCP, les parties conviennent de compléter le dispositif d'astreinte en vigueur qui a été mis en place par l'article 8 de l'Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT) du 28 janvier 2000.

Ainsi, il est convenu d'élargir la plage au cours de laquelle des collaborateurs pourront être sollicités pour assurer une astreinte. L'astreinte pourra être ainsi effectuée durant le week-end (entendu comme la période courant du samedi au dimanche inclus) et/ou durant la semaine (entendue comme la période courant du lundi au vendredi inclus), avec la possibilité pour les collaborateurs concernés d'être mobilisés à ce titre sur une ou plusieurs journées.

En effet, afin de répondre à des besoins imprévus, des collaborateurs pourront être amenés à assurer des astreintes, en distinguant 2 périodes différentes:

✓ Le temps d'astreinte du collaborateur :

La période d'astreinte durant laquelle le collaborateur n'est pas sollicité n'est pas du temps de travail effectif, mais une période pendant laquelle le collaborateur, sans être à la disposition permanente et immédiate de la société, à l'obligation de rester joignable, à proximité du site (c'est-à-dire à une distance permettant qu'en cas d'intervention, la durée du trajet pour se rendre sur site ne dépasse pas celle du trajet habituel domicile-travail).

L'astreinte donne droit au versement d'une prime d'astreinte dont les montants bruts figurent en annexe du présent protocole.

✓ Le temps d'intervention du collaborateur dans le cadre d'une astreinte:

Lorsque le collaborateur est amené à être sollicité pendant une période d'astreinte, le temps de déplacement et le temps de travail sur site sont considérés et rémunérés comme du temps de travail effectif.

S'y appliquent l'ensemble des dispositions relatives à la majoration des heures (supplémentaires, férié) en vigueur.

En cas d'intervention, les frais de déplacements seront pris en charge conformément aux barèmes en vigueur.

Les règles relatives à la durée du travail et les périodes de repos légales devront être strictement respectées.

Les collaborateurs seront sollicités sur la base du volontariat. Le planning d'astreinte sera communiqué au minimum un mois à l'avance.

Article 3– Versement au titre du temps de pause des collaborateurs postés visés à l'article 1

A titre de concession, et sans que cela vaille reconnaissance du bien-fondé des arguments tendant à contester la réalité du paiement des temps de pauses des collaborateurs postés par CCP, la société accepte d'étendre aux collaborateurs visés à l'article 1 du présent accord le versement mensuel correspondant à 30 minutes de pause rémunérée par poste effectivement travaillé pour les collaborateurs postés en semaine et à 45 minutes

de pause rémunérée par poste effectivement travaillé le samedi et dimanche ainsi que 30 minutes pour le poste du lundi pour les collaborateurs postés en week-end ce, rétroactivement à compter du 1^{er} novembre 2023.

Le paiement correspondant à la période du 1^{er} novembre 2023 au 31 mai 2024 (soit 7 mois) sera réalisé à titre de « rappel de salaire » sur la paie du mois de septembre 2024.

Ce versement mensuel sera effectué en paie à compter du 1^{er} juin 2024. Les éléments variables étant visibles avec un mois de décalage, ils le seront donc à partir de la paie du mois de juillet 2024.

Il est convenu que le versement des 30 minutes de pause rémunérées ou des 45 minutes de pause rémunérées (selon le cycle de travail d'affectation semaine ou week-end) sera applicable sous réserve d'un temps de présence minimum sur site de 5 heures sur le poste, sur la base des relevés de badgeages.

Les collaborateurs postés qui sont ou seront affectés temporairement sur un horaire de jour soumis aux horaires collectifs (ex : MPA, autres..) bénéficieront du paiement des 30 minutes de pause rémunérées dans la limite maximum de 18 mois.

Le temps de pause n'étant pas du travail effectif, sa rémunération ne donne pas lieu aux majorations applicables aux heures travaillées (notamment primes d'équipes, heures supplémentaires, jours fériés).

Article 4 – Dispositions finales

4.1 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature. Il modifie certaines dispositions de l'Accord ARTT du 28 janvier 2000 et met fin à l'ensemble des pratiques et usages en vigueur portant sur les points qu'il modifie.

4.2 Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Entreprise ; elle procédera également aux formalités légales de dépôt et d'enregistrement.

4.3 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.

4.4 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.

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

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production

Zone d'Entreprises de Bergues Socx – 59380 BERGUES
TEL : 03.28.22.69.00 – FAX : 03.28.68.27.23

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 des Prud'hommes de Dunkerque.

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 1^{er} alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destiné 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 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 communication avec le personnel.

Fait à Socx, le 16 mai 2024, en 8 exemplaires originaux, dont 1 sera remis à chacune des organisations signataires.

Pour CCP France,

Monsieur A [REDACTED]

Pour les organisations syndicales représentatives

CGT

M. F [REDACTED]

CFE-CGC

M. [REDACTED]

FGTA - FO

M. [REDACTED]

ANNEXE 1 : BAREMES ASTREINTES CCP

Collaborateurs (hors CDU) :

Lundi : 73,02€

Mardi : 73,02€

Mercredi : 73,02€

Jeudi : 73,02€

Vendredi : 73,02€

Samedi : 73,02€

Dimanche : 177,01€

Jour Férié : 177,01€

Adm