

ACCORD PORTANT SUR L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

1/ La **Société COCA-COLA ENTREPRISE**, Société par actions simplifiées dont le siège social est sis 27 rue Camille Desmoulins, 92784 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 343 688 016, représentée par son Directeur des Ressources Humaines M. [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet

Ci-après dénommée « la Société » ou « CCE »

D'une part,

2/ Et les **organisations syndicales représentatives présentes au sein de la Société :**

- CFDT, représentée par son délégué syndical central Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
- CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
- CGT, représentée par son délégué syndical central Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
- FO, représentée par son délégué syndical central Monsieur [REDACTED] [REDACTED]

Ci-après désignées les "organisations syndicales"

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble "les Parties"

1) Préambule

1.1 CCE a annoncé un projet de réorganisation de ses activités « Finance » et un projet de réorganisation concernant la « Direction Nationale des Ventes et la Direction Commerciale et Marketing et de fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN) », ci-après dénommés « les Projets de réorganisation ».

1.2 C'est dans ce contexte que CCE a engagé une procédure d'information / consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissements concernés sur le projet de licenciement collectif résultant de ces Projets de réorganisation et transmis un projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi aux représentants du personnel.

lg *PQ* *dx* *cs* *MAN*

1.3 Ces Projets de réorganisation sont susceptibles d'entraîner la suppression nette de 265 postes, la modification de 95 postes et la création 68 de postes.

1.4 Le projet de réorganisation concernant la « Direction Nationale des Ventes et la Direction Commerciale et Marketing et de fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN) » implique une refonte de la sectorisation des commerciaux.

C'est dans ce contexte que les Parties entendent préciser, par le présent Accord, le périmètre géographique d'appréciation des critères d'ordre des licenciements.

2) Rappels - Précisions

2.1 Critères d'ordre

Les Parties rappellent que conformément à l'article 3.15.3 de la Convention Collective des «Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière», les critères d'ordre de licenciement sont :

- Les charges de famille et en particulier celles de parents isolés.
- L'ancienneté dans l'entreprise,
- La situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
- Les qualités professionnelles.

Conformément au Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les règles de pondération applicables à ces critères sont définies comme suit :

Charge de famille : 35%

Parent isolé (célibataire, veuf ou veuve ou divorcé(e) avec enfant) : 10 points

Enfant à charge : 7 points par enfant

Conjoint inactif : 5 points

Enfant à charge handicapé : 10 points

Personne à charge : 7 points

Par le présent accord, les parties conviennent d'étendre les modalités pour enfant à charge handicapé à toute personne à charge handicapée.

Personne à charge handicapée : 10 points

On entend par conjoint la personne liée au salarié par mariage, PACS, ou concubinage notoire depuis au moins un an. Dans tous les cas, la situation personnelle du salarié devra être justifiée par la production des documents officiels (livret de famille, fiche d'information sur l'enregistrement de la déclaration de Pacs, certificat de vie commune).

Ancienneté dans l'entreprise : 20%

Par année d'ancienneté : 1 point

Qualités professionnelles : 16%

Les qualités professionnelles seront appréciées par la hiérarchie sur les trois dernières années, notamment sur la base des entretiens d'appréciation et de l'atteinte des objectifs :

Non atteint : 0 point

Partiellement atteint : 2 points

Atteint : 5 points

Atteint et dépassé : 7 points

Significativement dépassé : 10 points

Pour les salariés qui n'ont pas eu d'entretien d'appréciation au cours d'une des trois dernières années, une reconstitution de l'année manquante sera opérée sur la base de la moyenne des 2 évaluations existantes (Règle de 3).

Caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile : 29%

Age : 2 points par an au-dessus de 40 ans

Handicap : 10 points attribués à tout salarié handicapé

Employabilité :

Sans diplôme : 10 points

CAP / BEP : 5 points

BAC et + : 0 point

Il est rappelé que ces critères n'ont pas vocation à s'appliquer :

- lorsque toute une catégorie professionnelle est amenée à disparaître
- lorsqu'un poste supprimé est le seul de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié dont le licenciement est envisagé.

La collecte des critères se fera par le biais d'un questionnaire électronique transmis à tous les salariés concernées à partir du 29 avril 2013 jusqu'au 17 mai 2013.

2.2 Catégories professionnelles

2.2.1 Les Parties rappellent que pour la mise en œuvre des critères d'ordre, il convient de retenir les catégories professionnelles telles qu'elles ont été définies par l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993.

Cet accord, prévoit une grille de classification par postes au sein des 3 activités suivantes:

- Industriel,
- Commercial,
- Siège.

2.2.2 A cet égard, les Parties précisent que les activités concernées par les Projets de réorganisation se répartissent comme suit entre ces 3 activités :

Activités concernées par les Projets de réorganisation	Rattachement aux activités de l'accord de classification 1993 concernée
Activités transactionnelles de la Fonction Finance (Finance Transition et Gestion du parc automobile)	Relèvent de l'activité Siège
Direction Nationale des Ventes et fonctionnalisation des aspects techniques	Relèvent de l'activité Commercial
Direction Commerciale et Marketing	Relèvent de l'activité Siège

2.2.3. Par ailleurs, il apparaît que certains des postes concernés par les Projets de réorganisation ont évolué depuis la signature de l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993 (création de nouveaux postes, changement d'intitulés....).

Par conséquent, pour ces postes, les Parties conviennent de raisonner par équivalence avec les postes existants à la grille de classification du 13 janvier 1993. Le tableau de synthèse globale des impacts possibles sur l'emploi du projet de plan de sauvegarde de l'emploi précise les équivalences ainsi retenues (cf Annexe 1 du présent accord faisant partie intégrante du présent Accord).

2.2.4 Par ailleurs, à titre exceptionnel, il est convenu de regrouper au sein de la catégorie professionnelle de « Superviseur des Ventes », les métiers suivants:

- Responsable Merchandising Alimentaire
- Responsable de la Performance Opérationnelle
- Responsable Développement
- Comptes Clés régionaux.

Catégorie professionnelle de
« Superviseur des Ventes »

En conséquence, les salariés appartenant à ces différents métiers seront traités comme appartenant à la même catégorie professionnelle de métier de Superviseur des Ventes pour l'application des critères d'ordre. Ce rattachement permettra la mise en relation et la meilleure adéquation entre les postes supprimés et les personnes éventuellement licenciées au sein de chacune des Régions.

3) Périmètre géographique d'appréciation

3.1. En application de la jurisprudence, sauf accord collectif, les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'apprécient dans le cadre de l'entreprise, au niveau national.

A cet égard, les Parties conviennent que l'appréciation des critères d'ordre au regard de l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993 se fera comme suit :

- Pour le projet « Finances » : l'appréciation des critères d'ordre au regard de l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993 se fera au niveau national ;
- Pour le projet « Direction Nationale des Ventes et Direction Commerciale et Marketing et fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN) » : exception faite des postes prévus à l'article 3.2 ci-dessous, l'appréciation des critères d'ordre au regard de l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993 se fera au niveau national.

3.2 Pour la réorganisation de la « Direction Nationale des Ventes et la Direction Commerciale et Marketing et de fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN) », il apparaît que, pour certains postes, une application des critères d'ordre au niveau national rendrait difficile voire impossible la mise en relation entre les postes supprimés et les personnes éventuellement licenciées.

Par conséquent, s'agissant des catégories professionnelles listées ci-après, les Parties conviennent de déroger à cette appréciation des critères d'ordre au niveau national, en tenant compte de la nature des postes et de leur champ de compétence.

Ainsi, l'appréciation du périmètre d'application des critères d'ordre, au regard de l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993, sera effectuée au niveau de chacune des directions régionales commerciales pour les catégories professionnelles suivantes :

- attachés commerciaux,
- chefs de secteur,
- délégués commerciaux,
- superviseurs des ventes
- responsables développement,
- comptes clés régionaux,
- responsables merchandising alimentaires,
- responsables de la performance opérationnelle,
- assistantes administration commerciale

4) Validité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, cet accord fera l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales de CCE, et ce qu'elle soit -ou non- signataire du présent accord.

La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément à l'article L. 2232-12 du Code du Travail.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune des parties ne pouvant plus s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

5) Durée

Le présent Accord est un accord à durée déterminée. Il est conclu dans le cadre des Projets de réorganisation et pour la durée d'application du Plan de sauvegarde de l'emploi qui en découle.

Sous réserve de l'absence d'opposition valablement notifiée, le présent Accord entrera en vigueur à compter de sa signature et prendra nécessairement fin 24 mois après la dernière réunion d'information-consultation sur le projet de PSE.

6) Révision

Les Parties ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 2261-7 du Code du Travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

7) Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé :

- en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE de Nanterre, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique,
- et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 13 mai 2013

En 8 exemplaires

La Direction :

Le délégué syndical central CFDT :

Le délégué syndical central CFE-CGC :

Le délégué syndical central CGT :

Le délégué syndical central FO :

Annexe

Annexe 1: tableau de synthèse globale des impacts possibles sur l'emploi du projet de plan de sauvegarde de l'emploi intégrant les catégories professionnelles telles que prévues dans l'accord d'entreprise du 13 janvier 1993

Illustration de l'article 3 du présent accord relatif au périmètre géographique relative à l'activité de la Direction nationale des Ventes et fonctionnalisation des aspects techniques du projet de réorganisation :

- Approche nationale (sur la droite) illustrant la référence de l'article 3.1.
- Approche locale (sur la gauche) illustrant la référence de l'article 3.2 : chaque bassin d'emploi correspond à chacune des 7 Directions régionales commerciales

Approche par bassin d'emploi / Filière – Catégories professionnelles *Coca-Cola Enterprises, Inc.*

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (EN JAUNE)

BASSIN D'EMPLOI / FILIERE

Attaché commercial AC / HM SM / C&C / Proxi	Superviseur des ventes Responsable développement Superviseur des ventes Compte-clé régional Responsable merchandising Alimentaire
Chef de secteur CDS Glaceau, circuit direct, alimentaire/ CDS Night life / clients régionaux HF	Managers des ventes commercial mdy alim / resto-co / DCHD / proxi / RD / compte-clé / RPO - RMA
Délégué commercial DC resto-co, NCD	Assistant administration commerciale Assistantes administratives et commerciales

L'ordre des licenciements serait établi en appliquant les critères d'ordre région par région aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'activité commerciale

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (EN JAUNE)

APPROCHE NATIONALE

Directeur marché HF Senior manager Hors Foyer	Directeur marché Alimentaire Senior manager Alimentaire
Superviseur Technique Managers des ventes techniques	Responsable d'Exploitation Hors Foyer Senior manager ROHF

L'ordre des licenciements serait établi en appliquant les critères d'ordre au niveau national à l'ensemble des salariés appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'activité commerciale

UBN
ly PR N... 5⁶