

Accord relatif à l'accompagnement de l'évolution du Service Technique Equipement (Cold Drink Operations) 2021

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice Associée des Relations sociales, [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS France (CCEP France)**,

Et d'autre part ;

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

- Pour la CFDT : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]
- Pour la CGT : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de [REDACTED]

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	3
Chapitre préliminaire – Objet et Champ d’application.....	3
Article 1 : Objet	3
Article 2 : Champ d’application	3
Chapitre 1 – Dispositions applicables aux salariés du CRD dont le contrat de travail est transféré par application de l’article L. 1224-1 d Code du travail.....	4
Article 1 – Etude des dossiers de GPEC	4
Article 2 – Garanties sociales	4
2.1. Modalités.....	4
2.2 Suivi.....	5
Article 3 – Prime de transfert.....	5
Article 4 – Prime de compensation	5
Article 5 – Compte Personnel de Formation (CPF)	5
Article 6 – Information des salariés	5
Chapitre 2 - Les mesures d’accompagnement internes pour les salariés du CTN	6
Article 1 – Organisation du travail	6
1.1 Le travail flexible	6
1.1.1 Les modalités du travail à domicile	6
1.1.2 L’aménagement des horaires	7
1.2 Restauration	7
1.3 Le transport / parking	7
1.4 Intégration dans les nouveaux locaux.....	8
Article 2 : Prime de mobilité intersites	8
Article 3. Booster.....	8
Chapitre 3 - Dispositions générales	9
Article 1 - Suivi de l’accord.....	9
Article 2 - Communication de l’accord	9
Article 3 - Durée, révision de l’accord.....	9
Article 4 – Notification, dépôt et publicité légale de l’accord	9

Préambule

Le 22 octobre 2020, la Direction de CCEP France a initié une procédure d'information en vue d'une consultation au niveau du CSE Central de l'entreprise sur un projet d'évolution de l'organisation de CCEP en France.

Ce projet incluant notamment un volet relatif aux sites du CRD (Centre de Reconditionnement de Dunkerque) et du CTN (Centre Technique National basé aux Ulis), la procédure de consultation a également été déclinée au niveau du CSE Supply Chain à compter du 23 octobre 2020.

Soucieuses de formaliser dans un accord les garanties apportées aux salariés du CRD et du CTN, les organisations syndicales ont demandé à la Direction d'engager une négociation.

La Direction ayant accédé à leur demande, les parties se sont rapprochées pour discuter des mesures d'accompagnement de ces projets dans le cadre d'une négociation dont les discussions ont abouti aux dispositions ci-après :

Chapitre préliminaire – Objet et Champ d'application

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de définir les mesures d'accompagnement à destination des salariés du CRD et du CTN visés par les sous - projets suivants :

- Transfert d'activité du CRD vers une filiale de la société DISTRITEC qui sera créée avec la mise en œuvre de l'article L. 1224-1 emportant transfert de plein droit des contrats de travail des salariés ;
- Déménagement des lieux de travail des activités administratives du CTN et de l'équipe Solution Technique, respectivement vers le siège social et à l'usine de Clamart suite à la fermeture du site des Ulis. Les salariés seront rattachés au siège social à Issy les Moulineaux.

Cet accord s'appliquera sous réserve de la mise en œuvre des projets susvisés, à l'issue de la consultation des CSE compétents.

Article 2 : Champ d'application

Les mesures prévues par le présent accord s'appliquent :

- S'agissant des mesures au chapitre 1, aux salariés du CRD dont le contrat de travail est transféré par application de l'article L.1224-1 du code du travail ;
- S'agissant des mesures au chapitre 2, aux salariés des équipes suivantes, basés actuellement au CTN : CSO, administration logistique, assistante de Direction, équipe Solution technique (chapitre 2).

Chapitre 1 – Dispositions applicables aux salariés du CRD dont le contrat de travail est transféré par application de l'article L. 1224-1 d Code du travail

Le projet réside dans un transfert de la branche d'activité de reconditionnement, qui repose sur :

- Une cession de l'ensemble des installations, objets mobiliers ainsi que le matériel servant à l'activité dans le cadre d'une « convention de successeur »,
- Une cession de l'Immeuble (bâtiment et terrain),
- Un transfert de l'organisation en place et des compétences.

Ce transfert d'activité emporte transfert de plein droit des contrats de travail des salariés du CRD, par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, vers une filiale de la société DISTRITEC qui sera créée. L'ancienneté des salariés est reprise ainsi que l'ensemble des avantages contractuels (salaire de base et 13^e mois).

La réalisation de ce projet entraînera la sortie du CRD de CCEP France.

Article 1 – Etude des dossiers de GPEC

Il est convenu par les parties un maintien de l'étude des dossiers de GPEC pour les salariés du CRD pendant la période de consultation avec une rétroactivité au 09 octobre 2020, date de présentation de la mise à jour des orientations stratégiques aux membres du CSE Central de CCEP et, le cas échéant, de l'application des mesures de l'accord GPEC les plus favorables au moment de leur mise en œuvre.

Article 2 – Garanties sociales

2.1. Modalités

Dans le cadre de la promesse d'achat négociée avec le Repreneur DISTRITEC, les garanties sociales suivantes s'appliqueront en faveur des salariés du CRD :

- **Garantie des salaires :** Engagement à maintenir, pendant une durée de 24 mois minimum à compter de la Date de cession de la Branche d'activité, les avantages salariaux contractuels et conventionnels ou résultant d'usages ou d'engagements unilatéraux, dont bénéficient les salariés transférés

- **Garantie de maintien de l'emploi** : engagement de ne procéder à aucune suppression de poste et à aucun licenciement (hors licenciement pour raisons disciplinaire) pendant 4 ans à compter de la date de cession de la Branche d'activité.
- **En cas de licenciement pour absence de reclassement suite à une inaptitude** des 3 salariés actuellement en longue maladie dans les 4 années suivant la Date de cession, DISTRITEC indemniser le salarié de l'indemnité la plus forte résultant soit des dispositions législatives soit des accords d'entreprise de CCEP en vigueur au jour de la date de cession.
- **En cas de départ à la retraite** dans les 4 années suivant la Date de cession, DISTRITEC indemniser le salarié de l'indemnité la plus forte résultant soit des dispositions législatives soit des accords d'entreprise de CCEP en vigueur au jour de la date de cession.

2.2 Suivi

CCEP s'engage à présenter un suivi de ces garanties pour la première année tous les trimestres (2021) puis une fois par an jusqu'à expiration des garanties (2022, 2023 et 2024) dans l'esprit d'un rôle de partage et d'alerte éventuelle.

Cette commission sera composée d'un membre par organisation syndicale représentative accompagné par le Délégué Syndical Central.

Article 3 – Prime de transfert

Afin d'accompagner le transfert des salariés, une prime de 10 000 € bruts (dix mille euros bruts) sera versée à chaque salarié au moment de la Date de cession. Cette prime sera soumise à charges sociales dans les mêmes conditions qu'un salaire.

Article 4 – Prime de compensation

Afin de compenser la potentielle perte de rémunération globale entre les dispositions de CCEP et du futur repreneur, une indemnité de 15 000 € bruts (quinze mille euros bruts) sera versée à chaque salarié au moment de la Date de cession. Cette prime sera soumise à charges sociales dans les mêmes conditions qu'un salaire.

Article 5 – Compte Personnel de Formation (CPF)

Concernant les deux salariés du CRD ayant engagé leur compte CPF pour suivre un CQP maintenance, la société CCEP compensera à hauteur de 100% les sommes engagées directement sur leur compte personnel de formation (CPF).

Article 6 – Information des salariés

A l'issue de la négociation, un guide expliquant les différentes mesures du présent accord sera distribué aux salariés, avec la copie du présent accord. Une copie du guide sera transmise aux organisations syndicales représentatives.

Chapitre 2 - Les mesures d'accompagnement internes pour les salariés du CTN

En cas de mise en œuvre du projet, et sous réserve de la consultation des instances, les activités CSO, administration logistique et assistante de Direction, seront relocalisées au siège social de CCEP France sur le site d'Issy les Moulineaux.

L'atelier solutions techniques sera relocalisé sur le site de Clamart. Les salariés affectés à cette activité seront rattachés au siège social.

Les coordinateurs logistiques seront rattachés au siège social, sans changement d'organisation du travail.

Article 1 – Organisation du travail

Reconnaissant le fait que la relocalisation des équipes du CTN vers le siège ou le site de Clamart pourra induire des temps de déplacement plus longs pour les salariés et souhaitant préserver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, il est convenu ce qui suit :

1.1 Le travail flexible

Faisant référence aux dispositions de l'accord QVT (Chapitre 3 - article 2) du 25 février 2020, le travail flexible est un mode de travail offrant de la flexibilité en termes de temps de travail et/ou de lieu de travail.

1.1.1 Les modalités du travail à distance

Bénéficiaires :

Cette mesure concerne les salariés dont la nature même de l'activité permet l'exercice du travail à distance, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication : équipes du CSO, administration logistique, assistante de Direction.

Nombre de jours :

Faisant référence aux dispositions de l'accord QVT (Chapitre 3 - article 2) du 25 février 2020, le présent accord prévoit :

- Une extension du nombre de jours de travail flexible jusqu'à 2 jours par semaine,

- Et de façon transitoire, jusqu'à 3 jours, pour deux ans à compter du rattachement du siège.

Selon les modalités définies dans l'accord QVT reposant notamment sur la base du volontariat, sous information expresse du manager.

Chaque manager devra laisser l'opportunité à chaque salarié de bénéficier des modalités ci-dessus. Une planification sera partagée en amont avec l'équipe concernée.

Cette mesure est valable uniquement pour les salariés concernés au jour du déménagement, sur leur poste actuel.

Les outils de travail :

Les salariés des équipes susvisées sont dotés d'un PC portable et d'un double écran. Pour les salariés qui le souhaitent, l'entreprise autorisera chaque salarié volontaire à emporter à son domicile sa chaise et le petit mobilier utile lors de la fermeture du CTN, pour une utilisation à son domicile.

1.1.2 L'aménagement des horaires

Un aménagement des horaires de travail les jours de venue au bureau ou au local Solutions Techniques à Clamart, sera accordé aux salariés afin d'éviter les pics de circulation, sous réserve d'assurer une continuité de l'activité et du service client et de respecter le temps de travail. L'amplitude des plages variables au siège est fixée de 7h30 à 9h30 et de 15h30 à 20h30. Une souplesse de 30 minutes sera accordée en plus aux salariés à l'arrivée et au départ du siège.

1.2 Restauration

Les salariés basés au siège, les jours de travail sur site à Issy les Moulineaux, bénéficieront du dispositif de restauration d'entreprise (RIE) existant au siège social avec le principe de prise en charge d'un droit d'entrée par CCEP.

Les salariés de l'équipe Solutions Techniques bénéficieront du dispositif de restauration d'entreprise (RIE) du site de Clamart et du siège social avec le principe de prise en charge d'un droit d'entrée par CCEP.

En contrepartie de l'abandon du régime des tickets restaurant, une prime de 1000 € bruts sera versée à la date de déménagement effectif.

1.3 Le transport / parking

CCEP prend en charge 50% du titre d'abonnement souscrit par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (art. L. 3261-2 du Code du travail).

Les salariés souhaitant venir au siège en voiture auront la possibilité de se garer dans l'un des parkings utilisés au siège social après inscription.

Les salariés de l'équipe Solutions Technique souhaitant venir à l'usine Clamart en voiture pourront se garer sur le parking réservé aux salariés de l'usine.

1.4 Intégration dans les nouveaux locaux

Des pré visites des locaux seront organisées en amont du déménagement afin que chacun se familiarise avec son nouvel environnement de travail.

Article 2 : Prime de mobilité intersites

Une prime de mobilité intersites de 3 000 euros bruts (trois mille euros bruts) sera versée aux salariés dans le mois suivant le déménagement. Au titre de la parentalité, pour répondre à un point d'organisation induits par des temps de trajets plus longs, ces sommes seront majorées de 20% par enfant à charge.

Cette prime vient s'ajouter à la prime visée à l'article 1.2 du présent accord.

Article 3. Booster – prime collective variable

Cette mesure concerne : les salariés du CSO, administration logistique et assistante de Direction, les salariés de l'atelier Solution Technique, les Coordinateurs Logistiques éligibles au Booster actuellement.

Le Booster ne sera plus applicable aux salariés rejoignant ou étant rattachés au siège social.

Dans ces conditions, afin de maintenir un niveau de rémunération annuel comparable, seront réintégrés 10 points de coefficient sur chaque salaire de base pour les OETAM.

L'ancienneté s'appliquera en conséquence sur ce nouveau salaire de base.

Pour les cadres de grade Prof. (non éligible au bonus), la moyenne des primes Booster perçues au cours des deux dernières années sera réintégrée au salaire de base.

Chapitre 3 - Dispositions générales

Article 1 - Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera créée.

- Concernant le CRD : il est rappelé que CCEP s'engage à présenter un suivi des garanties accordées aux salariés du CRD pour la première année tous les trimestres (2021) puis une fois par an jusqu'à expiration des garanties (2022, 2023 et 2024) dans l'esprit d'un rôle de partage et d'alerte éventuelle.
- Concernant le CTN : un point à date sur l'avancée du projet de déménagement et de la mise en place des dispositions de l'accord sera effectuée à cette occasion.

Cette commission sera composée d'un membre par organisation syndicale représentative accompagné par le Délégué Syndical Central.

Article 2 - Communication de l'accord

Une communication par courriel à l'ensemble des salariés sera effectuée afin de les informer de la signature de cet accord.

Article 3 - Durée, révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et rentrera en vigueur à la date de mise en œuvre des projets.

Il pourra être révisé selon les modalités dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 4 – Notification, dépôt et publicité légale de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, 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-Billancourt.

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.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

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

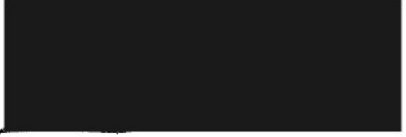
Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

Fait à Issy les Moulineaux, en 8 exemplaires, le 25 février 2021

Pour la société

Directrice Associée des Relations Sociales, CCEP France

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT :  	Pour la CFE-CGC :  
Pour la CGT :  	Pour la FGTA – FO :  

Annexe – Liste des accords CRD

Nature	Origine	Transfert	Durée
accord d'Entreprise	Accord d'entreprise	Oui	Pour les éléments ayant nature de salaire = 24 mois minimum (13 ^e mois, prime d'ancienneté) Pour le reste : 15 mois maximum
Médaille du travail - prime	Accord d'entreprise	Oui	24 mois minimum
Booster	Accord d'entreprise	Oui	24 mois minimum
Tickets restaurants / panier repas	Accord d'entreprise	Oui	24 mois minimum
accord ARTT	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
accord CET	Accord d'entreprise	Non	Les jours du CET sont payés au moment du transfert
accord Mutuelle	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
accord Prévoyance	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
Plan d'Epargne Entreprise (PEE)	Accord d'entreprise	Non	Le compte du salarié existe toujours. Les avoirs sont conservés.
PERCO	Accord d'entreprise	Non. Les droits sont conservés jusqu'à la retraite	Le compte du salarié existe toujours. Les avoirs sont conservés.
Intéressement	Accord d'entreprise	Non applicable	
Qualité de vie au travail	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
GPEC	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
Mobilité	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
Accord Télétravail	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
Accord égalité homme-femme	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
Accord de classification	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum
Chèques vacances	Accord d'entreprise	Oui	15 mois maximum

S UBM CL

