

AVENANT 1
A L'ACCORD DU 28 JANVIER 2000
RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

PREAMBULE

Dans le but de laisser à chacun le choix d'épargner du temps pour le gérer librement, les parties signataires ont décidé de mettre en place un compte épargne temps reposant sur le système du volontariat.

Le compte épargne temps permettra aux salariés concernés, d'accumuler sur une période pluriannuelle des droits à congé rémunéré, afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé sans solde dans les conditions définies au présent accord.

Article 1 Alimentation du compte épargne temps :

1.1 Sources d'épargne

Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié par tout ou partie des éléments suivants :

- tout ou partie de la cinquième semaine de congés payés,
- le jour de congé d'ancienneté,
- les heures de repos acquises au titre du repos de remplacement (compensateur) par tranche de 7 heures (soit un jour),
- une partie des jours de repos dus au titre de la RTT dans la limite de 50% ou la totalité des jours de RTT à l'initiative du salarié.
- un jour férié travaillé donnant droit à récupération à l'initiative du salarié
- un demi 13^{ème} mois par an ; celui-ci sera immédiatement transformé en 11 jours d'épargne. L'apport d'une partie du demi 13^{ème} mois n'est pas possible.

1.2 Forme de l'épargne :

Le compte épargne temps est crédité ou débité en jours de repos.

1.3 Plafonds d'épargne

Le nombre total de jours qui peuvent être épargnés sur une seule année est de 10 jours. Avec le demi 13^{ème} mois ce montant peut être porté à 21 jours. Au total le compte ne peut dépasser plus de 52 jours d'épargne.

Toutefois, pour tout salarié âgé de plus de 50 ans et qui désire financer un projet de cessation anticipée d'activité :

H.L. nc KS DB
1/7

- l'épargne maximale annuelle est portée à 22 jours
- le montant global de l'épargne n'est pas plafonné

1.4 Modalités d'épargne

La demande d'épargne est formulée par écrit, elle est remise à la Direction des Ressources Humaines :

- en janvier pour les congés payés ainsi que pour le jour de récupération attribué du fait du travail un jour férié ,
- en septembre pour les jours RTT,
- en mai ou novembre pour le demi 13^{ème} mois,
- à tout moment pour les jours de repos acquis au titre du repos compensateur ,

*** Pour la présente année, au titre de l'exercice 2000-2001, le reliquat de congés payés peut être crédité sur le CET jusqu'au 30 juin 2001.**

1.5 Suivi de l'épargne

Chaque collaborateur ayant ouvert un compte épargne temps reçoit une fois par an un état de son épargne.

Article 2 Utilisation du compte épargne temps :

2.1 Motifs d'utilisation

Chaque salarié peut utiliser les droits capitalisés sur le compte épargne temps pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :

- un congé parental d'éducation
- un congé sabbatique
- un congé pour création d'entreprise
- un congé sans solde à titre de convenance personnelle
- une cessation progressive ou totale d'activité à partir de 55 ans

Chaque salarié peut choisir également de financer:

- une formation tel qu'un congé individuel de formation (CIF). Dans ce cas, les droits pourront être utilisés en complément de la prise en charge par le FONGECIF.
- une partie du temps de la formation effectuée hors du temps de travail dans le cadre du dispositif de l'article 24 de l'accord ARTT du 28 janvier 2000.

H.L. MC KS DB

- le passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre du chapitre 4 de l'accord professionnel du 12 juillet 1996 et de l'article L 212-4-9 du code du travail.

2.2 Conditions d'utilisation

a) Congés légaux :

Le congé parental d'éducation, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise continuent d'être régis par les dispositions légales en vigueur.

b) Bénéficiaires:

Le bénéfice du compte épargne temps est ouvert à tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée avec Coca-Cola Production, comptant trois ans d'ancienneté révolus à la date d'ouverture du compte, et exerçant son activité sur l'un des sites implantés sur le territoire français.

c) Durée du congé :

La durée du congé pour convenance personnelle ou pour formation qualifiante ne pourra pas être inférieure à 2 mois ; il nécessite donc 44 jours d'épargne au minimum.

La durée du congé ne pourra pas être supérieure à 1 an en cas de cessation totale d'activité ; le congé sera accolé au départ en retraite ou en préretraite du salarié.

d) Délai d'utilisation :

Le salarié doit utiliser les jours épargnés sur son compte dans un délai de 5 ans à compter du jour où il a acquis le niveau d'épargne de 2 mois (44 jours).

Ce délai est porté à 10 ans à compter du jour où il a acquis le niveau d'épargne de 44 jours :

- lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou,
- lorsqu'un parent du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Les salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale ne sont pas concernés par les délais sus-indiqués.

2.3 Modalités d'utilisation

Les demandes de congés devront respecter un délai minimum de prévenance:

- égal à 3 mois pour les congés pour convenance personnelle, pour les congés pour formation qualifiante, ou pour le passage d'un temps plein à un temps partiel choisi
- égal à 6 mois pour une cessation anticipée d'activité
- prévu par la loi s'agissant des congés pour création d'entreprise, sabbatique et parental d'éducation

Aucune demande n'est recevable plus d'un an avant le début du congé demandé.

La demande sera transmise par lettre remise en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines.

H.L. *nc* *KS* *DB*
3/7

La Direction répondra dans les 15 jours suivants la demande. Elle pourra la reporter dans la limite de 6 mois en justifiant par écrit le fondement de la décision notamment :

- pour raison de service
- si 2% de l'effectif de l'entreprise a déjà demandé à s'absenter au titre du CET pour la même période

2.4 Valorisation des jours utilisés

Les jours du compte sont valorisés en prenant le salaire de référence au moment de l'utilisation du compte.

Exemple : le collaborateur utilise les 50 jours qu'il a épargnés dans son CET, son salaire est de 12000 F (y compris sa prime d'équipe).

L'indemnité totale versée lors de l'utilisation du CET est de : $(12000/22) \times 50 = 27\,272,50$ F.

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

Dans le cas où le collaborateur a changé de rythme de travail (passage à temps partiel, passage à un horaire posté, passage à horaire de jour...) les calculs nécessaires sont établis pour que l'intéressé obtienne son dû.

2.5 Statut du salarié pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée d'absence du salarié. Ce dernier reste électeur et éligible pendant cette période.

Si la durée du congé excède le nombre de jours épargnés sur le compte, la situation du salarié est à envisager en deux temps.

1^{er} Temps : Situation du salarié pendant la période de congé soldé

La période de congé rémunérée par l'épargne est assimilée à une période d'activité au regard :

- des droits à congés payés
- de l'acquisition des jours RTT
- des droits à la retraite
- de l'ancienneté
- de la mutuelle
- de la maladie : celle-ci n'interrompt ni le versement de la rémunération correspondant à la période épargnée sur le compte, ni ne prolonge la durée du congé.
- de la participation et de l'intéressement

2^{ème} Temps : Situation du salarié pendant la période de congé sans solde

H.L. NC KS DB
4/7

La période d'absence non soldée n'est pas prise en compte au regard :

- des droits à congés payés, sauf en cas de congé individuel de formation
- de l'acquisition des jours RTT
- des droits à la retraite
- de l'ancienneté, sauf en cas de congé individuel de formation et pour moitié en cas de congé parental d'éducation
- de la maladie : le salarié ne bénéficie pas des indemnités journalières de sécurité sociale mais reste couvert par l'assurance maladie concernant ses autres droits.
- de la participation et de l'intéressement

2.6 Statut du salarié au retour du congé

A l'issu du congé, le salarié réintègre son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir le cas échéant, suivi une formation d'adaptation.

Article 3 Fin du compte épargne temps :

3.1 Principe

Le compte prend fin en cas de rupture du contrat de travail de l'intéressé, de défaillance de l'employeur et de certains cas de renonciation limitativement énumérés au paragraphe 3.2 ci-dessous .

3.2 Modalités de sortie

La sortie du compte épargne temps peut être réalisée selon différents motifs :

- a) une demande de congé acceptée par la direction,
- b) une rupture du contrat de travail par démission, licenciement, décès.

Pour le dernier cas b, le salarié ou ses ayants droits perçoit, comme dans le cas des congés payés non utilisés, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

Dans le cas a comme dans le cas b, la somme perçue pendant le congé ou en remplacement des jours acquis présente un caractère de salaire. Elle est donc imposable et ne sera versée au salarié qu'après déduction des charges sociales salariales.

H.L. NL KS DB

3.3 Cas de mutation du salarié

En cas de mutation du salarié dans l'une des sociétés du groupe Coca-Cola en France, les droits capitalisés dans le compte épargne temps sont conservés mais le régime d'utilisation de ses droits suivra celui de l'accord d'entreprise dans laquelle le salarié aura été affecté.

La cessation du contrat de travail, hors des cas de mobilité évoqués ci-dessus, entraîne la liquidation du compte épargne temps et le versement d'une indemnité compensatrice.

Article 4 Défaillance de l'employeur :

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'AGS garantit dans les conditions définies par l'article L 143-11-1 du code du travail les droits acquis par le salarié sur son compte épargne temps.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à couvrir par une assurance le risque de non paiement des dettes contractées vis-à-vis des salariés qui ne seraient pas couvertes par l'AGS.

Article 5 Date et durée de l'accord :

Le présent accord entrera en application au jour de la signature pour une durée indéterminée.

Article 6 Dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation ne pourra pas être partielle et devra être motivée par la partie qui en est à l'initiative.

Article 7 Révision de l'accord :

L'accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L 132-7 du code du travail, et devra faire l'objet d'une information par lettre avec accusé de réception, adressée à chaque signataire, motivée et comportant des propositions d'alternatives aux dispositifs visés par la procédure de révision.

Article 8 Formalités de dépôt

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il sera diffusé auprès de l'ensemble des représentants du personnel et sera affiché dans l'ensemble des lieux de travail dans lesquels il s'applique.

H.L. NC KS DB
6/7

Fait à SOCX, le 16 juillet 2001

Signatures

Pour la Coca-cola Production : M. [REDACTED]

pour la C.F.D.T. : M. [REDACTED]

pour la CFTC : M. [REDACTED]

pour la CFE-C.G.C : M. [REDACTED]

pour la C.G.T./F.O. : M. Hervé CUVELIER

pour la C.G.T : M. [REDACTED]