

PLAN D'EPARGNE POUR LA RETRAITE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société COCA COLA PRODUCTION (ci-après désignée « CCP »), société par actions simplifiée, inscrite au RCS de Dunkerque sous le numéro n ° 345 184 428, dont le siège social est situé Zone d'Entreprise de Bergues Socx, 59 380 Bergues, représentée par Madame [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de Directrice Supply Chain,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de CCP représentées respectivement par :

- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale CGT, représentée par [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale FO, représentée par [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de délégué syndical

d'autre part,

Préambule

La loi « PACTE » n° 2019-486 du 22 mai 2019, l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, puis les textes réglementaires pris pour leur application, ont réformé en profondeur les dispositifs d'épargne retraite.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies et ont pris la décision de refondre les dispositifs de Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) et Régime de Retraite Surcomplémentaire, dit Article 83, en un nouveau dispositif socle créé par la loi Pacte, appelé Plan d'Epargne pour la Retraite (PER), composé de deux volets, un volet collectif facultatif et un volet collectif obligatoire.

Le présent accord en formalise les principales caractéristiques, conformément aux articles L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il se substitue à l'accord du 31 juillet 2008 relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) et à l'ensemble de ses avenants, ainsi qu'à l'accord du 13 juin 2008 relatif au Régime de Retraite Surcomplémentaire et à l'ensemble de ses avenants.

Il est mis en place après information et consultation du comité social et économique conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail.

Toute disposition légale ou réglementaire modifiant le cadre juridique des PER s'appliquera de plein droit au présent plan, sauf lorsque la loi en disposera autrement.

ARTICLE 1 – Objet du PER

Le présent accord, matérialisant le règlement du Plan d'Epargne Retraite, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés, visés à l'article 2 ci-après, au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité appelé gestionnaire du plan, afin de leur procurer un supplément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et complémentaires.

ARTICLE 2 – Adhésion au PER

Un compte est ouvert au nom de chaque salarié par l'organisme gestionnaire selon les modalités d'adhésion définies ci-dessous.

Chaque compte individuel reste acquis au salarié même si celui-ci ne termine pas sa carrière au sein de CCP.

Volet collectif du PER, dit PER Collectif : Caractère collectif et facultatif de l'adhésion

Le volet PER Collectif bénéficie à l'ensemble des salariés de la société.

L'accès au PER Collectif est conditionné à la justification d'une ancienneté de 3 mois au sein de CCP.

L'adhésion au PER Collectif est facultative pour tous les salariés ci-dessus définis. L'adhésion du bénéficiaire à ce plan se traduit par des versements volontaires ou des versements d'épargne salariale du salarié.

Volet obligatoire du PER, dit PER Obligatoire : Caractère collectif et obligatoire de l'adhésion

Le volet PER Obligatoire bénéficie, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, aux salariés cadres de la société et à l'exclusion des salariés OETAM.

L'accès au PER Obligatoire est conditionné à la justification d'une ancienneté de 3 mois au sein de CCP.

L'adhésion au PER Obligatoire est obligatoire pour tous les salariés ci-dessus définis. L'adhésion du bénéficiaire à ce plan se traduit par le prélèvement des cotisations obligatoires.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, les versements obligatoires de l'employeur sont maintenus comme pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de ses propres versements obligatoires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien des versements obligatoires.

ARTICLE 3 - Alimentation du plan

Le présent PER est alimenté par :

Volet PER Obligatoire

Les versements obligatoires des salariés définis en Article 2 et de CCP dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après ;

Volet PER Collectif

Les versements des salariés définis en Article 2 :

- Les versements volontaires provenant de leur épargne personnelle ;
- Les versements d'épargne salariale :
 - > des sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;
 - > des sommes versées au titre de l'intéressement ;
 - > des droits inscrits au compte épargne-temps ;
- Les versements complémentaires de CCP (dits « abondements »), dans les conditions indiquées à l'article 5 ci-dessous ;
- Tout transfert en provenance d'un Article 83, d'un PERCO, d'un PERP ou d'un PER ou d'un dispositif mentionné à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

ARTICLE 4 - Versements obligatoires

Les versements obligatoires s'élèvent à un pourcentage du salaire, entendu comme les revenus d'activité entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des avantages en nature et de tout montant versé au titre d'une médaille d'ancienneté et d'éléments de rémunération différée issus d'un Plan d'Incitation à Long Terme (« Long Term Incentive ») quelle qu'en soit la nature (stock-option, action gratuite..) et l'évènement (attribution, cession..).

Les versements obligatoires sont répartis de la façon suivante :

	Contributions Employeur	Contributions Salarié
TA Cadre	2,40%	1,20%
TB cadre	2,60%	1,30%

« TA » est la tranche de salaire inférieure à 1 plafond de la sécurité sociale ;

« TB » est la tranche de salaire supérieure à 1 plafond de la sécurité sociale, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Conformément à l'Article 2, les salariés OETAM ne sont pas concernés par les versements obligatoires.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2021, à 3.428 € et est modifié chaque année au 1er janvier par arrêté.

ARTICLE 5 – Abondement de l'entreprise

Donnent lieu à un versement complémentaire de l'entreprise, dit abondement, tous les versements des adhérents dans le PER, (y compris les versements dans le PER au titre de l'Intéressement et Participation de l'exercice 2020) et à l'exception des sommes issues des versements obligatoires définies à l'article 4, selon le barème et plafond suivant :

Chaque année, l'abondement est distribué selon le barème suivant :

PER Montant versé (hors versements obligatoires)	% d'abondement
1- 240 €	250%
> 240 – 675 €	100%
> 675 €	20%

Chaque année, l'abondement est distribué selon le plafond suivant :

Tous versements (Hors sommes issues des versements obligatoires)	Montant maximum pouvant être abondé	Abondement brut maximum
Non Cadres	2 000 €	1 300 €
Cadres	2 300 €	1 360 €

Le plafond s'entend par année civile.

ARTICLE 6 – Emploi des fonds collectés et réinvestissement des revenus et produits

La gestion financière des sommes versées est confiée à l'organisme assureur.

Les sommes versées au plan sont investies dans les fonds présentés en annexe du présent accord, parmi lesquels figure un fonds en euros et des supports exprimés en Unités de Compte (UC). Le fonds euros est un fonds de placement constitué par l'Assureur en garantie des engagements libellés en euros.

Chaque salarié pourra ventiler ses versements dans les différents fonds.

Les adhérents auront, en outre, la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre.

Le salarié pourra opter pour :

- La formule de gestion Libre ;

Les versements sont affectés librement par le salarié dans les fonds présentés en annexe du présent accord.

- La formule de gestion pilotée par Horizon (en fonction de la date prévue de départ à la retraite du salarié) :

Les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers avec l'âge de l'assuré dite « gestion pilotée » présentée en annexe du présent accord.

Il est rappelé que, par défaut, sauf demande contraire et expresse du salarié auprès du gestionnaire, les versements sont affectés sur la formule de gestion par horizon présentée en annexe du présent accord.

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis.

ARTICLE 7 – Prestations

Les droits des salariés résultant des versements leur seront définitivement acquis.

Les prestations seront versées par le gestionnaire et ce au plus tôt à compter de la liquidation de leur pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les salariés expriment leur choix quant aux modalités de délivrance de l'épargne constituée dans le cadre du présent plan auprès du gestionnaire. Ainsi :

- ils pourront notamment choisir entre le versement d'un capital (en une fois ou en fractionné) ou d'une rente viagère pour l'épargne issue des versements volontaires, de l'abondement et de l'épargne salariale du plan ;
- l'épargne issue des versements obligatoires du plan est quant à elle liquidée sous forme de rente viagère, sous réserve que cette dernière atteigne un certain montant minimal fixé par arrêté.

Le présent plan ainsi que le contrat d'assurance précité, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, D. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale, L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ainsi que des articles 83, 2° et 163 quater viciés du code général des impôts, et des textes pris en application de ces dispositions.

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord et relèvent de la seule responsabilité du gestionnaire du plan et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise. L'entreprise est quant à elle tenue, à l'égard de ses salariés, au paiement des versements obligatoires ci-dessus définis à l'article 4, au versement de l'abondement, ci-dessus définis à l'article 5 et à l'acquittement des frais de tenue de comptes des salariés actifs.

ARTICLE 8 – Réversion

En cas de liquidation des droits en rente viagère, celle-ci s'entend d'une rente non réversible.

Toutefois, le salarié aura la faculté d'opter pour le versement d'une rente viagère réversible, en cas de décès après la liquidation de sa retraite, au profit d'un bénéficiaire désigné. Le taux de réversion sera défini selon les modalités du contrat d'assurance et le coût de la réversion viendra en diminution de la prestation prévue, en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité, le ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés auront droit, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce,

à une fraction de la pension de réversion, les droits de chacun d'entre eux étant répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

En cas de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente de base sera recalculé en fonction de l'âge du nouveau conjoint, de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements de l'entreprise ou du gestionnaire ne se trouvent pas aggravés du fait du remariage.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint survivant et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

ARTICLE 9 – Indisponibilité et cas de déblocage anticipé

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des adhérents au plan ne sont disponibles qu'à partir de la date de leur départ en retraite.

Les adhérents ou leurs ayants droit pourront cependant obtenir le déblocage anticipé de leurs droits dans les cas prévus par l'article 224-4 du Code Monétaire et financier

A date de signature du présent accord, ces cas sont les suivants:

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'invalidité (2e ou 3e catégorie) du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- le surendettement du titulaire ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou de toute situation justifiant ce retrait ou rachat selon le président du tribunal de commerce, sous certaines conditions ;
- l'acquisition de la résidence principale. Toutefois, ce cas de déblocage ne s'applique pas aux versements obligatoires dans un plan auquel le salarié est affilié à titre obligatoire.

Le plan est clôturé en cas de décès de son titulaire. En cas de décès en phase de constitution d'épargne, les sommes épargnées doivent être reversées aux héritiers ou aux bénéficiaires désignés dans le contrat. En cas de décès après la liquidation en forme de rente, les dispositions prévues à l'article 8 du présent accord s'appliquent.

ARTICLE 10 - Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant, notamment, la faculté de transfert des droits du salarié vers un autre PER, ainsi que les modalités d'exercice de ce droit.

Les salariés de la société seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Chaque année, le gestionnaire informera les salariés de CCP de l'évolution de l'épargne, de la performance financière des investissements et du montant des frais prélevés.

À compter de la cinquième année précédant l'âge légal de départ à la retraite (c'est-à-dire, à ce jour, à compter de 57 ans), le salarié peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de :

- s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation ;
- confirmer, le cas échéant, le rythme de la « gestion pilotée » selon laquelle ses versements ont pu être affectés.

ARTICLE 11 - Information collective

Conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail, le comité social et économique sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties collectives de retraite.

Un exemplaire de l'accord sera remis comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Il sera communiqué par tout moyen aux salariés.

ARTICLE 12 – Gouvernance

Il est institué un comité de surveillance du plan composé par les membres des Conseils de Surveillance des FCPE du Plan d'Epargne Entreprise. Pour rappel, les mandats des représentants des salariés sont désignés comme suit :

- FCPE Actionnariat : Les membres sont élus parmi les salariés porteurs de parts.
- FCPE dédiés : Les membres sont élus parmi les salariés porteurs de parts.
- FCPE Multi entreprise : les membres sont désignés par le CSE.

La durée du mandat des membres du comité est de trois ans.

ap

8/10

Conformément à l'article L. 224-22 du Code Monétaire et Financier, le comité de surveillance du plan est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires.

Le comité de surveillance du plan se réunit au moins deux fois par an. Il pourra également se réunir de façon extraordinaire, si le contexte le nécessite et dans les conditions prévues par les règlements des FCPE.

Les membres du Conseil de Surveillance bénéficient d'une formation initiale relative à l'exercice de leur mandat et à la gestion financière.

ARTICLE 13 - Durée, révision et dénonciation

Le présent accord relatif au PER prendra effet le 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée.

A compter de cette date, tous les articles du présent accord sont applicables.

Il se substitue à toutes les dispositions issues d'accords collectifs en vigueur dans l'entreprise, et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord, soit à l'accord du 30 avril 2008 relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) ainsi qu' à l'ensemble de ses avenants, et à l'accord du 13 juin 2008 relatif au Régime de Retraite Surcomplémentaire ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il pourra être révisé, selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 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.

Il pourra également être dénoncé à tout moment en application des dispositions des articles L.2261-9 et L.2261-10 du code du travail.

Les parties signataires se réuniront à leur convenance afin de suivre l'application de l'accord et, le cas échéant, d'examiner les éventuelles modifications à apporter.

ARTICLE 14 – Dépôt de l'accord et publicité

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 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 premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de 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.

À Socx, le 26/03/2021, en 6 exemplaires originaux (dont un pour les formalités de dépôt).

Pour la Société

Madame [REDACTED] [REDACTED] expressément mandatée à cet effet

[REDACTED]

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC

M. [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de délégué syndical

[REDACTED]

Pour l'organisation syndicale CGT

M. [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de délégué syndical

[REDACTED]

Pour l'organisation syndicale FO

M. [REDACTED] [REDACTED] en sa qualité de délégué syndical

	Gestion Libre		Libellé	Objectif de gestion		
	PEE	PER		Gestion	SRRI	Frais courants
9900000110029	✓	✓	CCE Actions Internationales	Actions Monde	6	0,80%
9900000068829	✓		CCEP Actionariat	Actionariat salarié	6	0,15%
9900000027829	✓		COCA-COLA Diversifié	Diversifié Monde	5	0,70%
FR0014001F05	✓	✓	AXA ES Long Terme 2M	Diversifié Monde	4	1,81%
FR0014001H85	✓	✓	AXA Génération Tempéré Solidaire 2	Diversifié Solidaire	4	0,77%
QS0011166350	✓	✓	AXA Génération Euro Obligations 2M	Obligataire Euro	3	0,60%
QS0002105LG5	✓	✓	Capital Monétaire 2	Monétaire	1	0,10%
		✓*	Fonds Euro			

* Année 2021, placement sur le fonds euros AXA au sein de la gestion libre : maximum de 50 000 €/ an / adhérent tous compartiments confondus du PERU
 Années suivantes : maximum de 20 000 €/ an / adhérent tous compartiments confondus du PERU

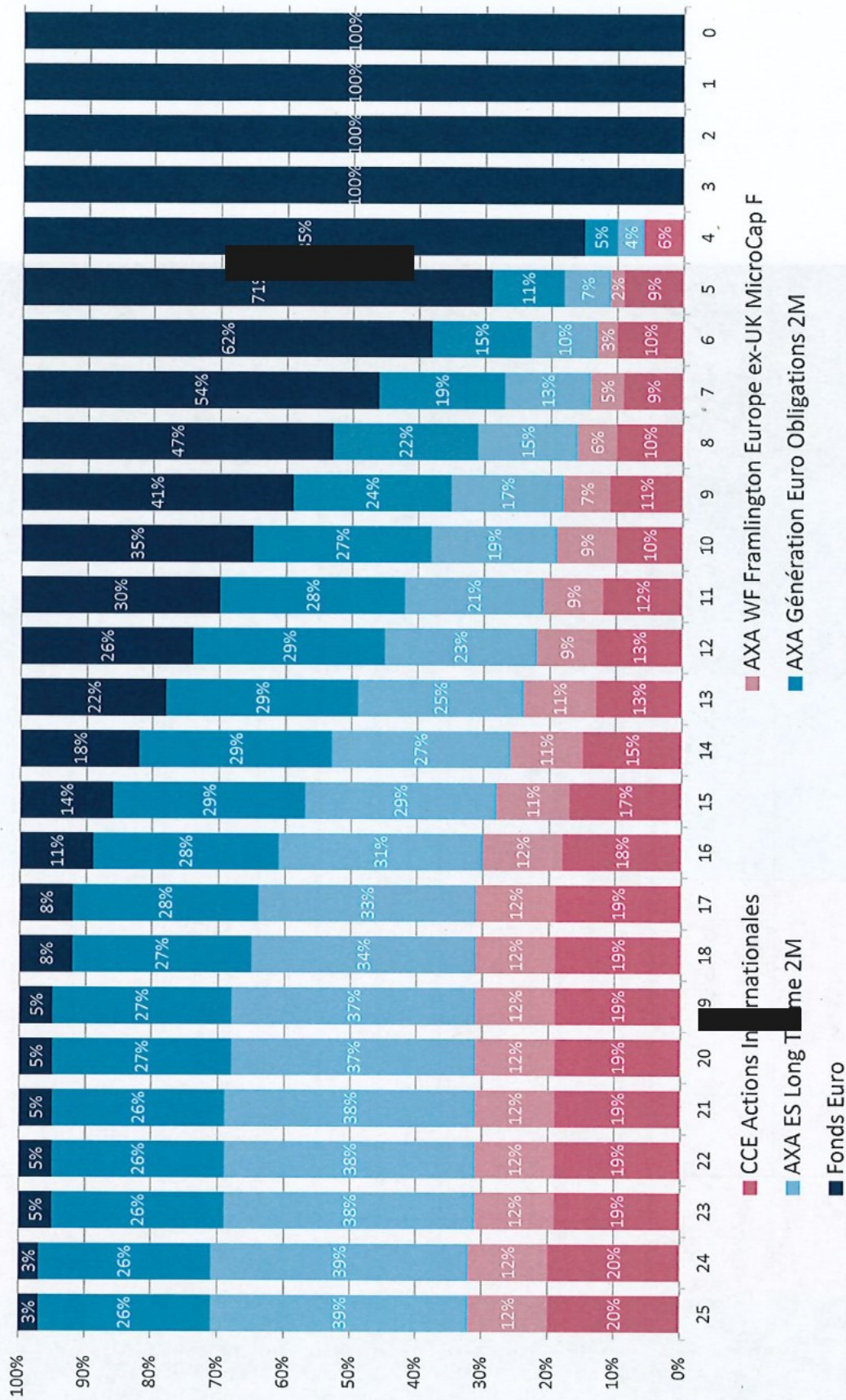
FV CP FJ

PER Prudent

	990000110029	LU1937143748	FR0014001FD5	QS0011166350	Fonds Euro
Années avant départ en retraite	CCE Actions Internationales	AXA WF Framlington Europe ex-UK MicroCap F	AXA ES Long Terme 2M	AXA Génération Euro Obligations 2M	
25	20%	12%	39%	26%	3%
24	20%	12%	39%	26%	3%
23	19%	12%	38%	26%	5%
22	19%	12%	38%	26%	5%
21	19%	12%	38%	26%	5%
20	19%	12%	37%	27%	5%
19	19%	12%	37%	27%	5%
18	19%	12%	34%	27%	8%
17	19%	12%	33%	28%	8%
16	18%	12%	31%	28%	11%
15	17%	11%	29%	29%	14%
14	15%	11%	27%	29%	18%
13	13%	11%	25%	29%	22%
12	13%	9%	23%	29%	26%
11	12%	9%	21%	28%	30%
10	10%	9%	19%	27%	35%
9	11%	7%	17%	24%	41%
8	10%	6%	15%	22%	47%
7	9%	5%	13%	19%	54%
6	10%	3%	10%	15%	62%
5	9%	2%	7%	11%	71%
4	6%	0%	4%	5%	85%
3	0%	0%	0%	0%	100%
2	0%	0%	0%	0%	100%
1	0%	0%	0%	0%	100%
0	0%	0%	0%	0%	100%

FV
TS

Offre Gestion Pilotée PER Prudent



PER Equilibre					
Années avant départ en retraite	990000110029 CCE Actions Internationales	LU1937143748 AXA WF Framlington Europe ex-UK MicroCap F	FR0014001FD5 AXA ES Long Terme 2M	QS0011166350 AXA Génération Euro Obligations 2M	Fonds Euro
25	35%	12%	53%	0%	0%
24	35%	12%	53%	0%	0%
23	34%	12%	54%	0%	0%
22	34%	12%	54%	0%	0%
21	33%	12%	55%	0%	0%
20	32%	12%	55%	0%	1%
19	31%	12%	55%	0%	2%
18	30%	12%	55%	1%	2%
17	28%	12%	55%	2%	3%
16	27%	12%	55%	3%	3%
15	26%	11%	54%	4%	5%
14	25%	11%	54%	5%	5%
13	23%	11%	54%	6%	6%
12	23%	9%	54%	8%	6%
11	21%	9%	54%	9%	7%
10	19%	9%	52%	10%	10%
9	18%	7%	50%	10%	15%
8	16%	6%	47%	11%	20%
7	14%	5%	44%	12%	25%
6	11%	3%	39%	12%	35%
5	11%	2%	35%	12%	40%
4	11%	0%	32%	12%	45%
3	9%	0%	25%	11%	55%
2	9%	0%	20%	11%	60%
1	3%	0%	12%	5%	80%
0	0%	0%	0%	0%	100%

FV
25

Offre Gestion Pilotée - PERU Equilibre

