

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS

ACCORD DE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Le présent Accord a été signé à _ (ville, pays) _ le (date) par et entre les parties soussignées :

Le groupe spécial de négociation (« SNB »), représentant tous les salariés de Coca-Cola European Partners plc (« CCEP ») et toutes ses filiales dans l'Espace économique européen, ayant été dûment désigné pour conclure le présent Accord conformément aux lois et réglementations nationales en vigueur.

ET

Coca-Cola European Partners plc (« CCEP ») dont le siège social est situé à Pemberton House, Bakers Road, Uxbridge, UB8 1EZ.

ET

Coca-Cola European Partners Belgium SPRL/BVBA, dont le siège social est situé Chaussée de Mons 1424, 1070 Bruxelles, Belgique.

ARTICLE 1^{er} - DÉFINITIONS

Aux fins du présent Accord, les termes suivants auront la signification qui leur est donnée ci-dessous :

Brexit	fin de la situation où le Royaume-Uni : (a) est un État membre de l'Union européenne et/ou de l'Espace économique européen ; et (b), si cela vient à se produire dans le futur, est traité comme s'il était un État membre de l'Union européenne et/ou de l'Espace économique européen selon les conditions d'un accord portant sur la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.
Direction Générale	les membres de la haute direction opérationnelle du Groupe CCEP et/ou de tout autre niveau de direction adéquat, désignés pour représenter la direction au CEE.
CCEP Belgium	Coca-Cola European Partners Belgium SPRL/BVBA.
Société de CCEP	désigne toute société appartenant au Groupe CCEP et employant des salariés dans l'EEE.
Groupe CCEP	désigne les sociétés dont CCEP plc détient une majorité du capital souscrit, contrôle la majorité des droits de vote rattachés à ce capital souscrit ou peut désigner plus de la moitié des membres des organes administratifs, de gestion ou de surveillance de ces sociétés.
Informations confidentielles	désigne les informations de nature confidentielle détenues par la Direction Générale et fournies aux Représentants du Personnel conformément aux dispositions de l'Article 11 du présent Accord.
Consultation	désigne, conformément aux Articles 6 et 7, l'instauration d'un dialogue et l'échange de points de vue entre les Représentants du Personnel et la Direction Générale (ou tout autre niveau de direction plus approprié) à un moment, d'une façon et avec un contenu permettant aux Représentants du Personnel d'exprimer un avis sur la base des informations fournies, sans préjudice des responsabilités de la Direction et dans un délai raisonnable, lequel avis pourra être pris en compte. La Direction Générale répondra à l'avis du CEE dans les délais mentionnés aux Articles 6 et 7.
Jour	désigne toute journée qui n'est ni un samedi ni un dimanche
Directive	désigne la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 (et ses révisions à la date du présent Accord).
EEE	désigne l'Espace économique européen. Aux fins du présent Accord, l'EEE (et en conséquence, les pays de l'EEE) comprend le Royaume-Uni, que ce dernier quitte ou non l'Espace économique européen.
Salarié	désigne une personne réputée salariée d'une Société de CCEP conformément aux lois du pays dans lequel cette personne travaille.

Représentant du Personnel	désigne un Salarié élu ou nommé pour représenter les Salariés auprès du CEE.
CEE	désigne le Comité d'entreprise européen institué par le présent Accord.
Réunion extraordinaire	désigne une Réunion conformément à l'Article 7 du présent Accord si un Projet transnational exceptionnel est soulevé.
Projet transnational exceptionnel	désigne une Projet transnational répondant aux critères spécifiques énoncés à l'Article 7.1.
Informations relatives à un Projet transnational exceptionnel	désigne les informations suivantes relatives à des Projets transnationaux exceptionnels : justification commerciale (données financières, selon le cas), postes impactés par pays, alternatives envisagées et délais de mise en œuvre.
Expert	désigne une personne qui a été nommée par les Représentants du CEE pour assister le CEE dans son travail.
Loi d'application	désigne la législation mise en place dans le pays de l'EEE pour donner effet à la Directive ou, pour tout pays de l'EEE dans lequel la Directive n'est pas applicable (de manière ponctuelle), la législation équivalente.
Informations	désigne, conformément aux articles 6 et 7, les données écrites et orales transmises par la Direction Générale au CEE concernant un Projet transnational afin de permettre aux Représentants du Personnel de se familiariser avec le sujet et de l'examiner. Les informations doivent être fournies à un moment, d'une façon et avec un contenu permettant aux Représentants du Personnel d'effectuer une évaluation approfondie des conséquences possibles et, le cas échéant, de se préparer à une consultation avec la Direction Générale.
Période initiale	désigne la période de quatre ans à compter de la date de conclusion du présent Accord.
Traduction simultanée	désigne les services professionnels d'interprétation de conférence simultanée.
Site de production	désigne un site appartenant à CCEP qui produit des boissons et a des salariés de CCEP;
Réunion	désigne une réunion entre la Direction Générale et le CEE ou le Comité restreint,
Parties	désigne la Direction Générale et les membres dûment nommés ou élus du SNB.
Réunion plénière	désigne une réunion en personne entre le CEE et la Direction Générale.
Comité restreint	désigne un comité de Représentants du Personnel élus par les Représentants du Personnel conformément à l'Article 5 du présent Accord.

SNB (special negotiating body) désigne le groupe spécial de négociation institué en vertu de la réglementation TICER pour représenter les salariés aux fins de la négociation du présent Accord.

Réglementation TICER désigne la réglementation sur l'information et la consultation transnationale des travailleurs de 1999 au Royaume-Uni et ses révisions à la date du présent Accord.

Projet transnational désigne tout projet qui concerne les Salariés de Sociétés de CCEP dans au moins deux entreprises ou établissements de CCEP situés dans deux pays de l'EEE différents, en tenant compte de l'ampleur de son impact potentiel.

Année désigne la période de 12 mois démarrant à la date ou aux dates anniversaires du présent Accord (le cas échéant).

ARTICLE 2 - INTRODUCTION

- 2.1 Le présent Accord est conclu entre les Parties.
- 2.2 Le présent Accord établit le champ d'action, le rôle, la composition et les opérations du CEE. Il remplit les obligations énoncées dans la réglementation TICER à la date du présent Accord.
- 2.3 Le présent Accord constitue l'unique Accord de Comité d'entreprise européen conclu par les Parties. Il remplace l'ensemble des Accords de comité d'entreprise européen antérieurs auxquels une Société de CCEP est une partie contractuelle, notamment l'Accord de comité d'entreprise européen de Coca-Cola Enterprises du 29 septembre 2011 et l'Accord de comité d'entreprise européen de Coca-Cola Iberian Partners du 25 mai 2016, qui arrivent à expiration à la date du présent Accord.
- 2.4 Le rôle du SNB prend fin à la date de signature du présent Accord.

ARTICLE 3 - OBJECTIF ET DOMAINE D'APPLICATION DE L'ACCORD

- 3.1 Le CEE est un organe de représentation constitué de Représentants du Personnel, qui est informé et consulté et qui favorise l'échange de points de vue et d'avis sur les Projets transnationaux, conformément aux dispositions de cet accord. La Direction Générale et le CEE collaboreront dans un esprit de bonne foi et de respect mutuel aux fins de l'exécution du présent Accord. Les projets relatifs à un seul pays ne relèvent pas de la responsabilité du CEE.
- 3.2 La mission du CEE est de compléter, sans la remplacer, la reproduire ni s'y substituer, celle des actuelles structures de représentation du personnel dans les pays de l'EEE dans lesquels le Groupe CCEP travaille, pour garantir la cohérence du dialogue social à chaque niveau.
- 3.3 La Direction Générale reste responsable de toutes les décisions relatives à l'activité, notamment, à titre non exhaustif, à caractère financier, commercial, organisationnel et technologique, aux niveaux local, national et transnational.
- 3.4 Le présent Accord ne contreviendra aucunement aux dispositions légales et/ou à l'usage local en matière d'information et de consultation des Salariés.

ARTICLE 4 - COMPOSITION DU CEE

- 4.1 Les Représentants du Personnel seront élus ou nommés conformément au droit national et aux termes du présent Accord pour représenter les Salariés au CEE. Dans la mesure du possible, il est attendu que les personnes élues ou nommées représentent la diversité des Salariés en termes de nationalité, de sexe, de poste occupé au sein du Groupe CCEP et d'origine ethnique.
- 4.2 Les Salariés occupant un emploi permanent au sein d'une Société de CCEP depuis au moins un an sont admissibles à l'élection ou à la nomination comme Représentants du Personnel.
- 4.3 En vertu des Articles 4.5-4.8, les Représentants du Personnel sont élus ou nommés pour exercer un mandat de quatre ans reconductible. Pour les Représentants du Personnel exerçant leur premier mandat, la première Réunion plénière constituera le début de leur mandat. Avant l'expiration du mandat de quatre ans susmentionné, un processus de désignation de nouveaux membres sera engagé dans tous les pays, conformément aux dispositions du présent Accord.
- 4.4 Pour chaque Représentant du Personnel, un membre suppléant sera nommé ou élu selon le même processus local en vigueur dans le pays correspondant. Un membre suppléant est invité à participer aux Réunions uniquement s'il est impossible à un Représentant du Personnel d'y assister.
- 4.5 La participation prendra fin avant l'expiration du mandat de quatre ans par voie de démission, de fin de mandat en tant que Représentant local du Personnel (si cela est requis par la législation locale) ou de résiliation du contrat de travail avec CCEP. Dans tous les cas, un membre suppléant du même pays de l'EEE remplacera le Représentant du Personnel pour toute la durée restante du mandat. Ensuite, un nouveau membre suppléant sera rapidement désigné pour la durée restante du mandat. Cela s'appliquera également si la participation d'un membre suppléant prend fin avant la fin du mandat de quatre ans. Les fonctions du nouveau membre ou de son suppléant prendront effet le même jour que leur désignation. Les Représentants du Personnel et les suppléants cessant d'être Salariés, quel qu'en soit le motif, perdent leur qualité de Représentant du Personnel à la date où ils quittent leur poste.
- 4.6 Le nombre de Représentants du Personnel alloué à chaque pays de l'EEE dépend du nombre de Salariés officiant dans ce pays de l'EEE à la date où ce nombre est déterminé, conformément à la formule énoncée ci-après et toujours en conformité avec les Articles 4.5, 4.7 et 4.8:
- 4.6.1 conformément à l'Article 4.6.4, chaque pays de l'EEE comptant entre 1 et 1 499 Salariés disposera d'un Représentant du Personnel ;
- 4.6.2 chaque pays de l'EEE comptant entre 1 500 et 4 999 Salariés disposera de quatre Représentants du Personnel ;
- 4.6.3 chaque pays de l'EEE comptant plus de 5 000 Salariés disposera de cinq Représentants du Personnel ;
- 4.6.4 chaque pays de l'EEE comptant entre 350 et 1 499 salariés et un Site de production disposera d'un Représentant du Personnel supplémentaire (par conséquent, de deux Représentants du Personnel au total) ;

Tout nouveau pays de l'EEE sera représenté par des Représentants du Personnel supplémentaires sur la base du même calcul que précédemment.

En cas de Brexit, le Royaume-Uni restera dans le champ d'application du présent Accord et le CEE restera compétent pour tous les projets transnationaux en rapport avec le Royaume-Uni. Les

Représentants du Personnel britanniques conserveraient tous leurs droits et responsabilités après le Brexit.

- 4.7 Sans préjudice des autres Articles, aucun pays de l'EEE ne comptera plus de cinq Représentants du Personnel.
- 4.8 À l'issue de la Période initiale puis au terme de chaque mandat ultérieur de quatre ans, et conformément à l'Article 12, l'effectif du CEE sera renouvelé selon les procédures prévues par le droit en vigueur ou l'usage du pays, suivant la formule énoncée à l'Article 4.6. Si le nombre requis de Représentants du Personnel pour un pays de l'EEE a changé conformément au calcul indiqué à l'Article 4.6, le nombre de Représentants du Personnel sera révisé en conséquence, et l'augmentation ou la diminution du nombre de Représentants du Personnel dans un pays de l'EEE donné dépendra de la Loi d'application et/ou de l'usage local.
- 4.9 Le nombre de salariés par pays et l'effectif actuel des Représentants du Personnel à la date de signature du présent Accord figurent à l'Annexe 1.

ARTICLE 5 - COMITÉ RESTREINT

- 5.1 Le rôle du Comité restreint est de coopérer avec la Direction Générale sur des sujets tels que l'ordre du jour et les comptes rendus des Réunions plénières, de réaliser des travaux préliminaires relatifs à un Projet transnational exceptionnel conformément à l'Article 7, de répondre aux exigences de formation pour chaque Représentant du Personnel ainsi que d'assurer la coordination avec les Représentants du Personnel.
- 5.2 Le Comité restreint est élu par les Représentants du Personnel pour une période de quatre ans. Le Comité restreint comprendra six Représentants du Personnel au maximum, dont le président du Comité restreint. La composition du Comité restreint sera décidée par les R Représentants du Personnel. Les Représentants du Personnel éliront un nombre équivalent de Représentants du Personnel en qualité de membre suppléant du Comité restreint.
- 5.3 Trois Réunions du Comité restreint et de la Direction Générale se tiendront chaque année. Chaque Réunion doit être organisée de manière à laisser du temps aux Représentants du Personnel pour les déplacements aller-retour nécessaires pour la Réunion ainsi que les réunions préparatoires et de débriefing sans la Direction.
- 5.4 Des Réunions extraordinaires ou des Réunions supplémentaires peuvent se tenir si le Comité restreint et la Direction Générale conviennent d'en organiser.
- 5.5 Les réunions préparatoires et de débriefing du Comité restreint ainsi que les réunions conjointes du Comité restreint avec la Direction se tiendront en anglais avec traduction simultanée dans les langues requises pendant la Réunion. De préférence, elles se tiendront physiquement.
- 6.11 La Direction Générale préparera le compte rendu résumé de chaque réunion du Comité restreint avec la Direction Générale, en tenant compte de la nature confidentielle et de la sensibilité commerciale des questions traitées. La Direction Générale communiquera ensuite ce compte rendu en anglais au Comité restreint dans les 5 jours suivant la réunion pour révision et pour que ce dernier formule ses commentaires sous sept Jours suivant la réception, afin de parvenir à un accord sur le contenu de ce compte rendu. La Direction Générale devra communiquer le compte rendu aux membres du Comité restreint traduit dans les langues des membres du Comité restreint

au plus tard 30 jours après la fin de la réunion. L'Expert permanent et le Représentant de l'EFFAT recevront également une copie du compte rendu.

ARTICLE 6 - RÉUNIONS PLÉNIÈRES

- 6.1 La Direction Générale organisera des Réunions plénières pour fournir des informations au CEE et engager un processus de Consultation avec le CEE. Les Réunions plénières prévoiront le temps nécessaire aux Représentants du Personnel uniquement, avant et après les réunions avec la Direction Générale (les réunions préparatoires et de débriefing), pour que ces derniers puissent y assister.
- 6.2 Les Réunions plénières se tiendront tous les six mois, sur ou à proximité de l'un des sites de l'une des Sociétés de CCEP.
- 6.3 La Direction Générale enverra les invitations à la Réunion plénière au plus tard 20 Jours précédant la Réunion plénière et diffusera un ordre du jour et des informations à consulter préalablement à la Réunion plénière au plus tard dix Jours à l'avance.
- 6.4 La Réunion plénière sera présidée par un membre senior de la Direction Générale.
- 6.5 La Direction Générale fournira des informations au CEE préalablement à la tenue de la Réunion plénière concernant les Projets transnationaux, telles que :
 - 6.5.1 la structure et la situation économique et financière du Groupe CCEP ;
 - 6.5.2 le développement probable de l'activité du Groupe CCEP ;
 - 6.5.3 le développement probable de la production et des ventes du Groupe CCEP ;
 - 6.5.4 la situation et la tendance probable de l'emploi et des investissements du Groupe CCEP ;
 - 6.5.5 les changements organisationnels substantiels, l'introduction de méthodes de travail ou de procédés de production nouveaux, les transferts de production, fusions, coupes budgétaires, fermetures d'établissements et licenciements collectifs effectués par le Groupe CCEP.
- 6.6 La Direction Générale ne fournira pas d'informations au CEE sur les questions suivantes :
 - 6.6.1 questions relatives aux salaires et aux avantages non salariaux ;
 - 6.6.2 questions relatives à des cas individuels de salariés.

Ces questions relèvent exclusivement des procédures locales en vigueur dans chaque pays de l'EEE.
- 6.7 Outre les Projets transnationaux exceptionnels définies à l'Article 7.1, la Direction Générale procédera à la Consultation, le cas échéant, des Représentants du Personnel lors de la Réunion plénière concernant les informations fournies conformément à l'Article 6.5. Les Représentants du Personnel peuvent communiquer un avis à la Direction Générale concernant les informations que cette dernière leur aura fournies à l'issue de la Réunion plénière et confirmer cet avis par écrit, au plus tard sept Jours à compter de la tenue de la Réunion plénière.

- 6.8 La Direction Générale fournira aux Représentants du Personnel une réponse argumentée à chaque avis dans les sept jours à compter de la réception de l'avis.
- 6.9 La Consultation sera réputée conclue :
- 6.9.1 quand la Direction Générale aura fourni une réponse argumentée à chacun des avis exprimés ; ou
 - 6.9.2 au bout de sept Jours à compter d'une Réunion plénière sans que les Représentants du Personnel communiquent un avis à la Direction Générale, si bien qu'il sera considéré qu'un avis « indifférent » a été exprimé.
- 6.10 Toutes les informations écrites seront fournies aux Représentants du Personnel dans les langues requises. La Consultation du CEE lors de la Réunion plénière se tiendra en anglais et fera l'objet d'une traduction simultanée dans les langues requises pendant la Réunion.
- 6.11 La Direction Générale préparera le compte rendu résumé de la Réunion plénière, en tenant compte de la nature confidentielle et de la sensibilité commerciale des questions traitées lors de la Réunion plénière. La Direction Générale communiquera ensuite ce compte rendu en anglais au Comité restreint dans les dix jours suivant la réunion pour révision et pour que ce dernier formule ses commentaires sous sept Jours suivant la réception, afin de parvenir à un accord sur le contenu de ce compte rendu..
- 6.12 La Direction Générale diffusera ensuite le compte rendu résumé traduit ue auprès des Représentants du Personnel du CEE dans les langues requises, au plus tard 30 Jours à compter de la clôture de la Réunion plénière. Si la Direction Générale et le Comité restreint ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le contenu du compte rendu, les deux comptes rendus seront diffusés. L'expert permanent et le représentant de l'EFFAT recevront également une copie de ce

ARTICLE 7 - RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES

- 7.1 Les Projets transnationaux exceptionnels portent sur des circonstances exceptionnelles transnationales, affectant négativement les intérêts des Salariés , des changements organisationnels significatifs, une restructuration, des fermetures de sites et des transferts de production ou de fonctions.Cependant, pour éviter toute ambiguïté, à condition que cela réponde aux exigences du présent Article 7.1, un projet présentant des conséquences négatives sur les intérêts des Salariés dans un pays de l'EEE et positives dans un autre pays sera considéré comme un Projet transnational exceptionnel.
- 7.2 Sous réserve de l'Article 7.4, si un Projet transnational exceptionnel survient, un des processus suivants sera mis en place en fonction du nombre de Salariés qui en subissent des conséquences négatives :

Scénario 1 - Si moins de 100 Salariés sont concernés :

La Direction Générale convoquera à une Réunion extraordinaire le Comité restreint et les Représentants du Personnel pour chaque pays de l'EEE qui compte des Salariés concernés par le Projet transnational exceptionnel. La Direction Générale enverra les informations relatives au Projet transnational exceptionnel au Comité restreint et à ces Représentants du Personnel au moins cinq Jours précédant la tenue de cette Réunion extraordinaire. Au cours de la réunion, la Direction Générale donnera une réponse argumentée aux questions soulevées par les

Représentants du Personnel et ces derniers pourront formuler un avis sur le Projet transnational exceptionnel. Les Représentants du Personnel pourront confirmer cet avis par écrit dans un délai d'un Jour après la tenue de la réunion. La Consultation sera réputée conclue (i) quand la Direction Générale aura fourni par écrit aux Représentants du Personnel sa réponse argumentée à leur avis, au plus tard 5 Jours à compter de la tenue de la Réunion extraordinaire, ou (ii) le jour de la réunion si les Représentants du Personnel n'ont pas formulé d'avis concernant le Projet transnational exceptionnel de la Réunion .

Scénario 2 - Si 100-300 Salariés sont concernés :

La Direction Générale convoquera à une Réunion extraordinaire le Comité restreint et les Représentants du Personnel de chaque pays de l'EEE qui compte des Salariés concernés par le Projet transnational exceptionnel. Au cours de cette réunion, la Direction Générale fournira les informations relatives au Projet transnational exceptionnel. Une deuxième Réunion extraordinaire se tiendra dans les 10 à 18 Jours qui suivent la tenue de la première Réunion extraordinaire. L'intervalle de temps entre la première Réunion extraordinaire et la conclusion de la Consultation sera de maximum six semaines.

Les informations relatives au Projet transnational seront fournies lors de la première Réunion extraordinaire. Les Représentants du Personnel admis à assister à cette Réunion extraordinaire peuvent poser des questions sur le Projet transnational exceptionnel à la Direction Générale au cours de cette Réunion extraordinaire ainsi que par écrit au plus tard cinq Jours après la tenue de cette Réunion extraordinaire.

Au cours de la deuxième Réunion extraordinaire, la Direction Générale donnera une réponse argumentée par écrit aux questions posées par les Représentants du Personnel conformément à ce qui précède.

Lors de la deuxième Réunion extraordinaire, les Représentants du Personnel peuvent formuler un avis concernant le Projet transnational exceptionnel. Les Représentants du Personnel peuvent confirmer cet avis par écrit dans un délai de cinq Jours à compter de la clôture de cette Réunion extraordinaire.

La Consultation sera réputée conclue (i) quand la Direction Générale aura fourni par écrit aux Représentants du Personnel sa réponse argumentée à leur avis, au plus tard cinq Jours à compter de la réception de l'avis, ou (ii) dans les cinq Jours à compter de la clôture de la deuxième Réunion extraordinaire si les Représentants du Personnel n'ont pas formulé d'avis concernant le Projet transnational exceptionnel à temps

Scénario 3 - Si plus de 300 Salariés sont concernés :

La Direction Générale convoquera à une Réunion extraordinaire le Comité restreint et les Représentants du Personnel de chaque pays de l'EEE qui compte des Salariés concernés par le Projet transnational exceptionnel. Au cours de cette réunion, la Direction Générale fournira les informations relatives au Projet transnational exceptionnel. Les Représentants admis à assister à cette Réunion extraordinaire peuvent poser des questions sur le Projet transnational exceptionnel à la Direction Générale au cours de cette Réunion extraordinaire ainsi que par écrit au plus tard cinq Jours après la tenue de cette Réunion extraordinaire.

Au cours de la deuxième Réunion extraordinaire, la Direction Générale donnera une réponse argumentée par écrit aux questions posées par les Représentants du Personnel conformément à ce qui précède.

La deuxième Réunion extraordinaire se tiendra dans les 10 à 18 Jours qui suivent la tenue de la première Réunion extraordinaire. Il s'agira d'une Réunion extraordinaire du CEE au complet. Les Représentants du Personnel peuvent poser des questions sur le Projet transnational exceptionnel à la Direction Générale au cours de cette Réunion extraordinaire ainsi que par écrit au plus tard cinq Jours après la tenue de cette Réunion extraordinaire du CEE au complet.

Au cours de la troisième Réunion extraordinaire (voir ci-dessous), la Direction Générale donnera une réponse argumentée par écrit aux questions posées par les Représentants du Personnel conformément à ce qui précède.

Une troisième Réunion extraordinaire aura lieu entre la Direction Générale, le Comité restreint et les Représentants du Personnel de chaque pays de l'EEE qui compte des Salariés directement concernés par le Projet transnational exceptionnel, dans les 10-18 Jours qui suivent la tenue de la Réunion extraordinaire du CEE au complet.

Lors de la troisième Réunion extraordinaire, les Représentants du Personnel peuvent formuler un avis sur le Projet transnational exceptionnel. Les Représentants du Personnel peuvent confirmer cet avis par écrit dans un délai de cinq Jours ouvrables à compter de la clôture de cette Réunion extraordinaire.

La Consultation sera réputée conclue (i) quand la Direction Générale aura fourni par écrit aux Représentants du Personnel sa réponse argumentée à leur avis, au plus tard cinq Jours à compter de la réception de l'avis, ou (ii) dans les cinq Jours à compter de la clôture de la troisième Réunion extraordinaire si les Représentants du Personnel n'ont pas formulé d'avis concernant le Projet transnational exceptionnel à temps.

L'intervalle de temps entre la première Réunion extraordinaire et la conclusion de la Consultation sera de maximum huit semaines.

- 7.3 Le nombre de Représentants du Personnel convoqués aux Réunions extraordinaires pour les pays concernés par chacun de ces scénarios sera de deux (y compris les Représentants du Personnel déjà membres du Comité restreint). Pour les pays qui n'ont qu'un Représentant du Personnel, la participation se limitera à ce seul Représentant du Personnel. Pour éviter toute ambiguïté, tous les Représentants du Personnel seront convoqués à la Réunion extraordinaire du CEE au complet mentionnée dans le Scénario 3.
- 7.4 Nonobstant les dispositions de l'Article 3.1, s'il est mis fin à toutes les activités dans un pays qui a déclenché le processus dans le Scénario 1, le processus du Scénario 2 s'appliquera.
- 7.5 Les Réunions extraordinaires seront présidées par un membre senior de la Direction Générale. Les réunions des scénarios 2 et 3 se tiendront physiquement. De préférence les réunions du scénario 1 se tiendront physiquement mais la Direction Générale peut décider de les tenir virtuellement (par téléconférence ou un autre moyen similaire). Si une réunion se tient virtuellement, la Direction Générale devra fournir les raisons qui lui ont fait prendre cette décision.
- 7.6 Les informations relatives à un Projet transnational exceptionnel devront inclure les éléments compris dans la définition de l'information des circonstances exceptionnelles transnationales (Article 1). ~~Elle procédera à une Consultation sur cette dernière avant ou en même temps qu'elle informera et consultera les Salariés ou les Représentants du Personnel au niveau local ou national.~~
- 7.7 Une Consultation au niveau local ou national doit commencer en même temps que la Consultation prévue par le présent Accord ou dans un délai raisonnable après le début de cette dernière, selon des procédures et des délais indépendants, en conformité avec le présent Accord et avec les

exigences légales locales. En conséquence, une Consultation prévue par le présent Accord peut s'achever avant, après ou en même temps que la consultation au niveau local ou national.

- 7.8 Si le moment de la tenue d'une Réunion extraordinaire dans les Scénarios 1-3 coïncide plus ou moins avec la tenue d'une Réunion plénière ou du Comité restreint planifiée, il est prévu que la Réunion extraordinaire se tienne immédiatement avant ou après cette Réunion plénière ou du Comité restreint s'il convient de le faire.

ARTICLE 8 – EXPERT ET REPRÉSENTANT DE L'EFFAT

- 8.1 Le CEE peut être assisté par un Expert permanent et un responsable syndical représentant l'EFFAT, la fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (ou toute organisation qui lui succédera), qui peuvent tous deux assister à toutes les réunions du CEE et du Comité restreint ainsi qu'aux Réunions extraordinaires et qui faciliteront le dialogue entre les Représentants du Personnel et la Direction Générale.
- 8.2 La Direction Générale accepte de rembourser à l'Expert permanent ses frais professionnels, frais de déplacement et d'hébergement appropriés et raisonnables, conformément aux politiques en vigueur du Groupe CCEP et en vertu d'un contrat de consultant fourni par le Groupe CCEP.

ARTICLE 9 - COÛTS

- 9.1 Le CEE officiera de la manière la moins coûteuse et la plus économique possible sans compromettre les droits, missions et obligations de la Direction Générale et des Représentants du Personnel ni le fonctionnement efficace du CEE ou du Comité restreint.
- 9.2 La Direction Générale fournira aux Représentants du Personnel les moyens suivants aux fins de l'accomplissement de leurs obligations énoncées par le présent Accord :
- 9.2.1 frais appropriés et raisonnables de déplacement et d'hébergement pour assister aux Réunions. Les frais de déplacement et d'hébergement seront réputés raisonnables s'ils sont engagés conformément aux politiques de voyage et d'hébergement du Groupe CCEP en vigueur au moment donné ;
 - 9.2.2 frais appropriés et raisonnables de traduction simultanée lors des Réunions du Comité restreint, des Réunions plénières et Réunions extraordinaires, si nécessaire ;
 - 9.2.3 usage approprié et raisonnable des installations sur leur propre lieu de travail, telles que les téléphones ou les ordinateurs pour communiquer avec la Direction Générale et les autres Représentants du Personnel ;
 - 9.2.4 formation appropriée et raisonnable pour tous les Représentants du Personnel et les suppléants jusqu'à un Jour par An le jour précédant/suivant une Réunion plénière - cette formation devant être discutée et convenue à l'avance entre le Comité restreint et la Direction Générale; et
 - 9.2.5 recours à un Expert conformément à l'Article 8 du présent Accord.

- 9.2.6 absence au travail rémunérée appropriée pour assister aux Réunions plénières, extraordinaires et du Comité restreint ainsi que pour les déplacements aller-retour ;
- 9.2.7 temps approprié de repos pour s'acquitter de leurs devoirs et obligations en tant que Représentants du Personnel, comme l'exige la législation locale en vigueur.
- 9.3 Pour éviter toute ambiguïté, le présent Accord n'impose aucune obligation à la Direction Générale de financer le CEE en vue de poursuites devant le CAC ou tout autre tribunal ou toute autre instance, ou du recrutement d'experts (autres que ceux prévus à l'Article 8) tels que des conseillers juridiques pour entreprendre ou préparer ces poursuites.

ARTICLE 10 - PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- 10.1 Les Représentants du Personnel bénéficieront de la protection et des garanties qui leur sont accordées par la Loi d'application, conformément au principe majeur selon lequel ils ne bénéficieront d'aucun avantage et ne subiront aucun désavantage lié à leur qualité de Représentant du Personnel.

ARTICLE 11 - INFORMATIONS ET CONFIDENTIALITÉ

- 11.1 Chacun des Représentants du Personnel et des suppléants assistant aux Réunions plénières, aux Réunions extraordinaires ou à tout autre type de rassemblement ou de réunion en lien avec le CEE s'engage à ne pas faire un usage inapproprié des informations confidentielles susceptibles de leur être communiquées et à ne pas les divulguer, sauf sur autorisation de la Direction Générale. Préalablement à la diffusion d'informations, CCEP indiquera quelles sont les informations qui doivent être gardées confidentiellement, en précisant pourquoi, pour quelles personnes et pour combien de temps. Durant cette période, cette obligation demeure y compris au terme du mandat ou du contrat de travail des Représentants du Personnel, et ce, quelle qu'en soit la raison. Toute infraction avérée à cette disposition pourra être gérée conformément aux lois et procédures en vigueur dans le pays concerné.
- 11.2 Il n'est reconnu aucune obligation faite à CCEP de publier des informations tarifaires sensibles ou d'autres informations confidentielles dont la divulgation, selon des critères objectifs, pourrait nuire au fonctionnement de CCEP ou lui être préjudiciable, constituerait un manquement potentiel ou avéré à une législation ou réglementation du pays où il opère, ou pourrait porter préjudice à l'une des entreprises appartenant à CCEP ou à tout autre tiers avec lequel CCEP collabore ou propose de collaborer, en particulier en cas de cession ou d'acquisition d'actifs. Cela couvre les règles légales et réglementaires, notamment les règles boursières, relatives à la divulgation d'informations applicables à CCEP dans toute juridiction où il mène des activités.
- 11.3 Le CEE peut, à la simple majorité de ses membres, remettre en cause la confidentialité de toute information et demander à la Direction Générale de reconsidérer sa position.

ARTICLE 12 - ADAPTATION EN CAS D'ÉVOLUTION STRUCTURELLE SIGNIFICATIVE DU GROUPE CCEP

- 12.1 Si une Société de CCEP acquiert, fusionne avec une autre société ou est acquise par une autre société qui possède son propre comité d'entreprise européen, donnant lieu à une augmentation ou à une diminution de 50 % de l'effectif de Salariés, des négociations seront entreprises conformément aux règles de la Loi d'application afin d'instituer un nouveau comité d'entreprise européen pour la société nouvellement formée.
- 12.2 Si une société de CCEP acquiert ou fusionne avec une autre société ne possédant pas son propre comité d'entreprise européen, le présent Accord s'appliquera et la composition du CEE sera révisée conformément aux Articles 4.6 et 4.7 de l'Accord. Par conséquent, cela donnera lieu à de nouvelles élections/nominations si nécessaire.

ARTICLE 13 - DURÉE DE L'ACCORD

- 13.1 Le présent Accord entre en vigueur à la date de sa signature.
- 13.2 Le présent Accord sera résilié automatiquement avec effet immédiat si le Groupe CCEP cesse de constituer un « groupe d'entreprises de dimension communautaire » (selon le terme employé dans la Directive).
- 13.3 Le présent Accord ne peut être résilié par la Direction Générale ni par les Représentants du Personnel avant la fin de la Période initiale. Le présent Article 13.3 n'empêchera cependant pas la Direction Générale de prévenir les Salariés qui étaient les Représentants du Personnel titulaires de la résiliation automatique du présent Accord conformément à l'Article 13.2 du présent Accord.
- 13.4 La Direction Générale comme le CEE sont en droit de résilier le présent Accord moyennant un préavis de dix-huit mois adressé par écrit, au plus tôt dix-huit mois avant la date de fin de la Période initiale. Le CEE continuera d'exister pendant la période de préavis.
- 13.5 Deux tiers des Représentants du Personnel doivent approuver par écrit toute proposition de préavis de résiliation à l'attention de la Direction Générale.
- 13.6 Si un préavis est donné par l'une des deux Parties, un nouvel accord sera négocié entre les Parties. S'il ne peut être parvenu à aucun nouvel accord au cours de la période de préavis, les termes du présent Accord, sans préjudice de toute obligation de confidentialité, seront abrogés et remplacés par les Exigences subsidiaires énoncées par la réglementation TICER du Royaume-Uni (ou la réglementation belge équivalente dans le cas et au moment où la législation belge deviendra le droit applicable conformément à l'Article 16). En pareil cas, les négociations pourront être engagées par l'une des Parties uniquement après une période de fonctionnement de deux ans du CEE selon les Exigences subsidiaires.
- 13.7 Toutes les obligations de confidentialité resteront en vigueur après l'expiration du présent Accord.

ARTICLE 14 - REVISION

- 14.1 La Direction Générale et le CEE peuvent réviser le présent Accord par consentement mutuel écrit.
- 14.2 La majorité des Représentants du Personnel doivent approuver par écrit toute proposition de révision du présent Accord avant que le CEE accepte de l'amender.

ARTICLE 15 - RÈGLEMENT DES LITIGES

- 15.1 La Direction Générale et le CEE négocieront de bonne foi pour régler tout litige relatif au présent Accord au cours d'une Réunion minimum.
- 15.2 Si le sujet ne peut pas être résolu conformément à l'article 15.1, alors un groupe d'arbitrage devra être dûment désigné. Ce groupe est constitué d'un membre de la Direction Générale, d'un membre du Comité d'entreprise européen et d'un arbitre accrédité indépendant agréé et qui aura compétence exclusive pour tout litige découlant du présent Accord. La décision du groupe d'arbitrage sera définitive et contraignante. L'ensemble du processus ne doit pas durer plus de cinq semaines. Sans préjudice de l'article 9.3, la Direction Générale, sous réserve d'un accord écrit préalable, doit couvrir les coûts encourus en vertu de cet article 15.2 .
- 15.3 La Direction Générale et le CEE s'accordent pour n'entreprendre de procédures judiciaires l'un contre l'autre qu'après avoir sollicité, puis d'avoir assisté ou s'être vu refuser une Réunion en vue de régler un tel litige, dans le cadre du processus de l'article 15.2.

ARTICLE 16 - STATUT JURIDIQUE

- 16.1 Avant le Brexit :
- (a) La version en anglais du présent Accord sera définitive, cet Accord sera régi par le droit du Royaume-Uni et l'annulation pour quelque motif que ce soit d'une disposition du présent Accord en vertu du droit du Royaume-Uni n'affectera pas la validité du reste du présent Accord ;
 - (b) tout litige découlant du présent Accord ou relatif à ce dernier relèvera de la compétence exclusive des instances judiciaires du Royaume-Uni ; et le présent Accord ne sera pas interprété comme établissant une connexité contractuelle ni aucune autre forme de relation entre le Comité d'entreprise européen et CCEP Belgium au regard des conditions du présent Accord ou d'autres obligations énoncées par la réglementation TICER (ou tout droit/code belge).
- 16.2 Immédiatement et sans condition à compter du Brexit :
- (a) CCEP Belgium deviendra « l'agent de représentation » désigné (selon le terme employé dans la réglementation TICER et le droit/code belge) ;
 - (b) le présent Accord sera considéré comme preuve incontestable selon laquelle CCEP Belgium a été « désigné par écrit » « agent de représentation ». CCEP plc aura en conséquence définitivement renoncé à l'application des dispositions par défaut qui se seraient autrement appliquées pour déterminer « l'agent de représentation » de CCEP plc Royaume-Uni à compter du Brexit ;
 - (c) la version en anglais du présent Accord sera définitive, cet Accord sera régi par le droit belge et l'annulation pour quelque motif que ce soit d'une disposition du présent Accord en vertu du droit belge n'affectera pas la validité du reste du présent Accord ;
 - (d) le présent Accord ne sera plus interprété comme établissant une connexité contractuelle ni aucune autre forme de relation entre le Comité d'entreprise européen et CCEP plc au regard des conditions du présent Accord ou d'autres obligations énoncées par la réglementation TICER (ou tout droit belge).

- 16.3 Les signataires du présent Accord confirment être pleinement habilités à convenir des dispositions du présent Accord. Le CEE constitué conformément à l'article 4 du présent accord devra confirmer son accord sur les termes du présent accord par écrit lors de la première réunion plénière.
- 16.4 L'annulation pour quelque motif que ce soit d'une disposition du présent Accord n'affectera aucunement la validité du reste du présent Accord.
- 16.5 Toute disposition du présent Accord déclarée nulle peut être révisée conformément à l'Article 14 du présent Accord.

Le présent Accord est signé par le Groupe CCEP et les membres du SNB dûment nommés ou élus.

Nom

Date

.....

**Au nom et pour le compte de
COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS PLC**

Nom

Date

.....

**Au nom et pour le compte de
COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS BELGIUM SPRL/BVBA**

	PAYS	NOM	Pré om	SIGNATURE
EiMPL	BELGIQUE			
EiMPL	BELGIQUE			
EiMPL	BULGARIE			

EMPL	FRANCE				
EMPL	FRANCE				
EMPL	FRANCE				
EMPL	GRANDE-BRETAGNE				
EMPL	GRANDE-BRETAGNE				
EMPL	GRANDE-BRETAGNE				
EMPL	ALLEMAGNE				
EMPL	ALLEMAGNE				
EMPL	ALLEMAGNE				
EMPL	ALLEMAGNE				
EMPL	ISLANDE				
EMPL	LUXEMBOURG				
EMPL	PAYS-BAS				
EMPL	NORVÈGE				
EMPL	PORTUGAL				
EMPL	PORTUGAL				
EMPL	ESPAGNE				
EMPL	ESPAGNE				
EMPL	ESPAGNE				
EMPL	ESPAGNE				
EMPL	SUÈDE				

Annexe 1 –

Nombre de salariés par pays et composition du CEE correspondante (août 2019)

Pays	Effectif	Reps
Belgique	2097	4

Bulgarie	720	1
France	2675	4
Grande-Bretagne	3593	4
Allemagne	7712	5
Islande	163	1
Luxembourg	73	1
Pays-Bas	768	2
Norvège	646	2
Portugal	388	2
Espagne	4088	4
Suède	801	2

Annexe 2 –
Scénarios de consultation transnationale exceptionnelle

Scénario 1 - Si moins de 100 salariés sont concernés	
Calendrier de consultation	12 jours maximum
Nombre de réunions	1
Participants	Membres du Comité restreint + 2 représentants des pays concernés (y compris le membre du Comité restreint)
Informations partagées	Informations envoyées par la Direction Générale 5 jours avant la réunion
Questions/Réponses	Questions posées par les représentants et auxquelles la Direction Générale doit répondre au cours de la réunion
Avis	Avis à communiquer verbalement le jour de la réunion et confirmé par écrit 1 jour après la réunion
Réponse de la direction	La réponse de la direction à l'avis doit être communiquée par écrit dans les 5 jours après l'avis reçu
Clôture du processus de consultation	- après la réponse de la Direction à l'avis, ou - un jour après la réunion, si l'avis n'a pas été rendu dans les délais

Scénario 2 - Si 100-300 salariés sont concernés	
Calendrier de consultation	6 semaines maximum
Nombre de réunions	2 réunions, 18 jours maximum entre les deux réunions
Participants	Membres du Comité restreint + 2 représentants des pays concernés (y compris le membre du Comité restreint)
Informations partagées	Informations partagées lors de la première réunion
Questions/Réponses	Questions posées par les représentants dans les 5 jours qui suivent la première réunion et auxquelles la Direction Générale doit répondre pendant la deuxième réunion
Avis	Avis à communiquer verbalement le jour de la deuxième réunion et confirmé par écrit 5 jours après la deuxième réunion
Réponse de la direction	La réponse de la direction à l'avis doit être communiquée par écrit dans les 5 jours après la réception de l'avis
Clôture du processus de consultation	- après la réponse de la Direction à l'avis, ou - dans les cinq jours après la deuxième réunion, si l'avis n'a pas été rendu dans les délais

Scénario 3 - Si plus de 300 salariés sont concernés	
Calendrier de consultation	8 semaines maximum
Nombre de réunions	3 réunions : - 1 réunion extraordinaire du Comité restreint (première réunion) - 1 réunion du CEE au complet (deuxième réunion) - 1 réunion extraordinaire du Comité restreint (troisième réunion) 18 jours maximum entre chaque réunion
Participants	- Réunion extraordinaire du Comité restreint : Membres du Comité restreint + 2 représentants des pays concernés (y compris le membre du Comité restreint) - Réunion du CEE au complet : tous les représentants du CEE
Informations partagées	Informations partagées pendant la première réunion
Questions/Réponses	- Questions posées par les représentants dans les 5 jours qui suivent la première réunion et auxquelles la Direction Générale doit répondre pendant la deuxième réunion - Questions posées par les représentants dans les 5 jours qui suivent la deuxième réunion et auxquelles la Direction Générale doit répondre pendant la troisième réunion
Avis	Avis à communiquer verbalement le jour de la troisième réunion et confirmé par écrit 5 jours après la troisième réunion
Réponse de la direction	La réponse de la direction à l'avis doit être communiquée par écrit dans les 5 jours après que l'avis soit reçu
Clôture du processus de consultation	- après la réponse de la Direction à l'avis, ou - dans les 5 jours après la troisième réunion, si l'avis n'a pas été rendu dans les délais