

ACCORD D'INTERESSEMENT AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS (ci-après désignée « CCEP ») dont le siège est situé au 9 chemin de Bretagne à Issy-les-Moulineaux (92784), représentée par Madame [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et ayant reçu délégation à cet effet ;

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFDT représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et Mme [REDACTED] [REDACTED]
- CFE-CGC représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et M. [REDACTED] [REDACTED]
- CGT représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et M. [REDACTED] [REDACTED] ;
- FGTA-FO représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central, accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et M. [REDACTED] [REDACTED] ;

d'autre part,

Préambule

- Considérant les ambitions stratégiques de Coca-Cola European Partners;
- Considérant les articles L.3311-1 et suivants du Code du travail et l'ensemble des dispositions légales;
- Considérant l'accord de participation du 18 juin 1990 applicable au sein de CCEP et l'ensemble de ses avenants ;
- Considérant les précédents accords d'intéressement et la volonté de Coca-Cola European Partners France de donner à l'ensemble de ses salariés un avantage pécuniaire non-obligatoire en complément des autres outils de rémunérations existant (PERCO, Article 83, ...);
- Considérant l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 aménageant les dispositifs d'intéressement collectif compte tenu de la situation sanitaire liée à la pandémie du Covid 19
- Réaffirmant le nécessaire équilibre à maintenir dans la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes de l'entreprise (*salariés, actionnaires et besoins d'investissements*) pour 2020 et afin de créer de justes et équitables contreparties pour tous ; les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Le présent accord confirme le système d'intéressement suivant, au bénéfice des salariés de l'entreprise, au titre de l'année 2020.

MS 1 CL
VU

Négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de CCEP, le présent accord vise à mettre en place un dispositif d'intéressement dans les conditions exceptionnelles dans lesquelles nous opérons du fait de la crise sanitaire. Il s'inscrit dans la continuité des précédents dispositifs en conciliant les objectifs suivants :

- Être incitatif et mobilisateur pour tous les salariés, dans la recherche de la performance de CCEP ;
- Contribuer à maintenir la cohésion sociale au sein de CCEP ;
- Il est fondé sur un critère de performance assurant une véritable unité d'intérêt et d'action à tous les niveaux de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'intéressement versé aux salariés demeure donc, sur la base de la législation actuelle :

- Exonéré des contributions sociales ;
- Déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Exonéré d'impôts sur le revenu lorsqu'il est versé, dans le délai de 15 jours, au Plan d'Epargne Entreprise, dans la double limite de la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et du quart de la rémunération annuelle ; en revanche, l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu s'il est immédiatement perçu (et prélevé à la source) ;
- Soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), dont les montants doivent être précomptés et payés par l'entreprise à l'URSSAF lors du versement de la prime ;
- Soumis au forfait social ;

Les parties signataires reconnaissent et acceptent que, eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise est applicable à tous les sites de travail de CCEP.

Tous les salariés de l'entreprise, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, en formation en alternance, ont vocation à bénéficier de ces dispositions.

Le présent accord bénéficie donc à l'ensemble des titulaires d'un contrat de travail avec CCEP, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à trois mois au 31 décembre de l'année concernée. L'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié au cours de l'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de cette ancienneté.

Article 2 : Définition du critère pris en compte pour le calcul de l'intéressement

L'Operating Income (OI) est retenu comme indicateur de la performance de CCEP. Il servira de base de calcul pour la détermination du montant d'intéressement à verser aux salariés.

W
HBN
MS 2 CL
VL

A - Définition de l'Operating Income :

L'Operating Income France (indicateur de profit) est exprimé en euros et est calculé dans la Comptabilité IFRS de CCEP à périmètre d'activité constant. Il correspond au :

Total des ventes nettes (après remises)
moins Coût de revient
moins Dépenses opérationnelles

Ce critère a été retenu aux vues des précédents accords conclus, qui étaient fondés sur ce même indicateur. En effet, l'Operating Income reflète non seulement l'activité mais également les performances de CCEP sur les différents aspects de son activité. Il permet de mobiliser l'ensemble du personnel, grâce à la variété des métiers.

B - le calcul de l'intéressement prend également en compte la masse salariale de CCEP

La « Masse Salariale » prise en compte correspond à la masse salariale déclarée au titre de l'année correspondante dans la déclaration annuelle des données sociales de CCEP, à l'exception des sommes versées du fait de la réalisation de stages, de celles versées à raison des avantages en nature, de celles engagées par l'entreprise au titre de sa participation au dispositif des chèques vacances ainsi que des montants liés aux indemnités accordées lors de départ de la société.

C - Le niveau d'objectif

Le nouvel objectif d'OI validé pour le deuxième semestre (juillet à décembre 2020) sera transmis à l'expert du Comité Social et Economique Central de CCEP, pour information, dès son approbation, attendue au mois de septembre.

Article 3 : Formules de calcul du montant global de la prime d'intéressement

Le dispositif a été élaboré avec la volonté d'instaurer une progressivité dans la répartition de l'intéressement afin de mobiliser l'ensemble du personnel pour la réalisation des objectifs de CCEP. Compte-tenu de la situation sanitaire exceptionnelle et ses conséquences sur le premier semestre 2020, le dispositif est fondé sur une grille unique, en fonction de l'atteinte du nouvel objectif d'Operating Income du deuxième semestre 2020.

Article 3.1 Déclenchement d'une prime fixe et uniforme

Dès l'atteinte du seuil de déclenchement, fixé à 70% du nouvel objectif d'OI pour le deuxième semestre 2020, sera versée une prime d'intéressement fixe et uniforme de **800€ bruts**.

W
UB
MS 3 CL
VL

Article 3.2 Prime variable en fonction de la rémunération

Une prime d'intéressement, fonction de la rémunération des salariés, serait également versée sur la base de la grille ci-dessous, une fois déduites la prime de participation et la prime fixe d'intéressement. Le taux d'intéressement sera calculé au centième près en fonction du taux de réalisation du nouvel objectif d'Operating Income pour le deuxième semestre 2020, lui-même calculé au centième.

Atteinte OI	
S2	% MS
125%	6,85%
120%	6,55%
115%	6,25%
110%	5,95%
105%	5,65%
100%	5,35%
95%	5,05%
90%	4,75%
85%	4,45%
80%	4,15%
75%	3,85%
70%	3,55%

Montant d'Intéressement global tel que déterminé dans le tableau ci-contre

Moins Montant Prime d'Intéressement Fixe
(prime de 800€)

Moins Montant de la Réserve Spéciale de Participation
(RSP)

= Montant d'Intéressement Variable

Le plancher est fixé à 70% de l'atteinte du nouvel objectif d'Operating Income du deuxième semestre 2020, et le plafond est fixé à 125% d'atteinte de ce nouvel objectif.

Article 4 : Modalités de répartition de l'intéressement

La prime globale d'intéressement dégagée selon la règle de calcul définie à l'article 3 ci-dessus, est répartie entre le personnel bénéficiaire selon les modalités suivantes. Cette répartition a été choisie afin d'équilibrer la partie proportionnelle au salaire avec la partie fixe identique pour chaque salarié au prorata de son temps de présence.

Article 4.1 : Prime Fixe

La prime d'intéressement fixe telle que définie à l'article 3.1 est répartie pour sa totalité, sans tenir compte du salaire. Cette prime fixe est corrigée proportionnellement au temps effectif de travail en fonction du coefficient de présence. Elle est notamment proratisée pour les salariés à temps partiel.

$$\text{Coefficient de présence} = \frac{\text{Temps effectif de travail annuel (exprimé en jours)}}{\text{Temps théorique de travail annuel (exprimé en jours)}}$$

W
MBN
MS 4 CL
VZ

Sont notamment assimilés au temps effectif de travail pour la détermination du montant de cette prime, les jours d'arrêt pour accident du travail, pour maladie professionnelle ou pour accident de trajet, les congés de maternité ou d'accueil d'enfant, les congés pour événements familiaux, et tout autre absence dans la limite de 5 jours au plus, consécutif ou non, par année civile, et dans la limite de 12 jours pour le congé CFESS (Congé Formation Economique Social et Syndical). Il est précisé que les dispositions relatives aux temps passés en formation ou liés à l'utilisation des crédits épargnés dans le CET sont traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales applicables.

Il est également précisé que les dispenses d'activité, notamment dans le cadre des gardes d'enfants et personne vulnérable durant la pandémie de COVID 19 sont assimilées à du temps de travail effectif, ainsi que les arrêts maladie liés à la pandémie (avéré, suspicion ou quarantaine) sans limitation de durée.

Article 4.2 : Prime Variable

La prime variable, pour la partie des droits non soumise aux règles légales en matière de participation, est répartie entre tous les salariés proportionnellement à leur rémunération annuelle brute soumise à cotisations sociales et hors avantages en nature, hors montants engagés par l'entreprise au titre de sa participation au dispositif de chèques vacances et à l'exclusion des indemnités accordées lors du départ de la société.

Si la rémunération annuelle brute a été réduite en raison d'une absence pour accident de travail, maladie professionnelle, accident de trajet, congé maternité ou accueil d'enfants, congé pour événements familiaux, ou toute autre absence assimilée à un temps effectif de travail au sens de l'article 4.1, il sera pris en considération la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait normalement continué à travailler.

Il est précisé qu'il en est de même pour les dispenses d'activité ou arrêts liés à la pandémie de COVID 19.

La rémunération prise en compte pourra être plafonnée conformément aux plafonds en vigueur au moment du paiement de la prime.

Article 5 : Versement de l'Intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le 31 mai de l'année suivant la clôture de l'exercice de référence, sauf changement législatif. Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de cet exercice produira un intérêt de retard calculé au taux de l'intérêt légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le montant d'intéressement global (fixe + variable) attribué à un salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder les 3/4 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Dans ce cas, le plafond est égal à la somme des plafonds mensuels applicables.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles de plafonnement feront l'objet d'une répartition immédiate entre les bénéficiaires de l'intéressement qui n'auraient pas déjà atteint le plafond individuel mentionné ci-dessus, dans la limite de ce plafond.

Article 6 : Information du personnel

Tout salarié de l'entreprise aura accès lors de la conclusion de son contrat de travail à un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

W
NBN
uc
5
cl
MS

De plus, chaque répartition individuelle de l'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte (matérielle ou électronique) du bulletin de paie, adressée à chaque bénéficiaire et mentionnant le montant global de l'intéressement, le montant des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord. Le temps de présence pris en compte pour le calcul des droits sera communiqué aux bénéficiaires qui en font la demande.

Les salariés seront informés par cette même note des possibilités de placement des sommes perçues au titre de l'intéressement sur les différents supports d'Épargne salariale en vigueur dans l'entreprise (PEE et PERCO) et des délais afférents.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans les délais requis, les sommes issues de l'intéressement seront investies dans le fond monétaire du Plan d'Épargne Entreprise désigné à cet effet dans son règlement.

Les sommes investies dans le PEE ou le PERCO sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

En cas de départ de la société, pour quelque cause que ce soit, chaque bénéficiaire devra faire connaître au service en charge de l'administration de la paie (centre de service RH), au plus tard dans les deux mois de la radiation des états de salaire, l'adresse à laquelle devra lui être versé l'intéressement. Tout changement d'adresse devra être signalé à la société en temps utile.

Précisément et conformément aux dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, et par suite, n'exerce pas de choix entre le versement ou l'investissement de son intéressement, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectées par défaut au plan d'épargne. Les avoirs inscrits sur le compte d'épargne salariale du bénéficiaire sont soumis aux dispositions de la loi n° 2014-667 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs. Les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où le bénéficiaire pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise aura accès à un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert et précisera que les modalités des frais de tenue de compte – conservation seront à la charge du salarié.

Un avis indiquant l'existence de l'accord est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux de Direction de chaque établissement concerné. En outre, l'accord fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et sera accessible sur le portail intranet de l'Entreprise.

Article 7 : Prise en compte des changements de nature à affecter l'équilibre du présent accord

Les modalités de calcul d'objectif de l'Operating Income sont fonction du périmètre effectif des établissements et sites composant l'entreprise CCEP. En cas de changements importants pouvant avoir un impact sur l'Operating Income, notamment en cas de modification du périmètre de l'entreprise, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois, afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

UL
6 CL
MS
HBN

De même, en cas d'évolution législative importante de nature à affecter l'équilibre global de l'accord, ou permettant de faire bénéficier les salariés d'opportunités nouvelles, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois à compter du jour de publication de la loi au Journal Officiel, afin de réexaminer les dispositions du présent accord.

Article 8 : Suivi de l'accord et règlement des litiges

L'application du présent accord sera suivie par la commission économique du Comité Social et Economique Central. Dans un souci de transparence et de meilleure communication auprès du personnel et de ses représentants, ces informations pourront également être abordées lors des réunions des comités sociaux et économiques locaux. En particulier, une information semestrielle sur l'Operating Income sera partagée lors de ces réunions.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués à la commission économique du Comité Social et Economique Central.

La commission se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement, où conformément aux dispositions de l'article L. 3313-1 du Code du Travail, elle pourra prendre notamment connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement et pourra vérifier ses modalités de répartition. Afin de conduire à bien ces travaux, la commission pourra bénéficier lors de cette réunion de la présence de l'expert-comptable du Comité Social et Economique Central. Les critères ayant servi au calcul de l'objectif semestriel d'Operating Income sont mis à la disposition de ce dernier.

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre la direction et les parties signataires, après avis de la commission économique du Comité Social et Economique Central.

Au cas où un litige persisterait, il serait porté devant les tribunaux compétents.

Article 9 : Durée, Révision et dénonciation de l'accord

L'accord est valable pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour tenir compte de la situation exceptionnelle liée à la pandémie COVID 19.

Les parties s'engagent expressément à initier en 2021 une négociation concernant un accord triennal portant sur le dispositif d'intéressement collectif au sein de l'entreprise au titre des années 2021, 2022 et 2023. Il est expressément convenu d'engager une discussion portant notamment sur les critères et l'opportunité d'ajouter d'autres indicateurs que l'OI. Ces négociations se feront sur une base de référence budgétaire à la hauteur des accords antérieurs au présent accord.

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenant que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par exception, la dénonciation unilatérale totale par l'une des parties est admise, en application de l'article L. 3345-2 du Code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la direction départementale du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

UC UBN
MS 7 CL

Le texte de l'accord est envoyé en un exemplaire original à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'initiative de la direction, au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature. Un second exemplaire sera envoyé par voie électronique, conformément aux dispositions du Décret du 17 mai 2006. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Fait à Issy Les Moulineaux, le 28 juillet 2020, en 7 exemplaires



Mme [REDACTED]
Directrice des Ressources
Humaines



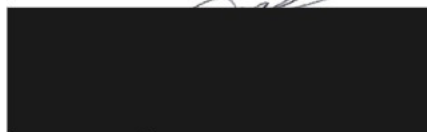
Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central CFDT



Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central CFE-CGC



Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central CGT



Monsieur [REDACTED]
Délégué Syndical Central FGTA-FO