

ACCORD D'INTERESSEMENT

2008 - 2010

Entre d'une part,

La société COCA-COLA PRODUCTION S.A.S dont le siège est situé Zone d'Entreprises de Bergues – 59380 SOCX

représentée par Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Directeur

Ci-après désignée CCP S.A.S.,

et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, représentées respectivement par :

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CFE CGC

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CFDT

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CFTC

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CGT

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CGT/FO

Considérant les articles L.3311-1 et suivants du Code du travail et l'ensemble des dispositions légales applicables au jour de la conclusion du présent accord relatifs à l'intéressement des salariés de l'entreprise ;

Considérant l'accord de participation du 16 juillet 2001 applicable au sein de la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS et ses avenants;

Il est convenu ce qui suit :

1 RGA
[Signature]

Coca-Cola Production

PREAMBULE

Le présent accord institue un système d'intéressement des salariés de l'entreprise qui a pour objectif de faire bénéficier l'ensemble du personnel des résultats de la Société et de développer chez chacun le sentiment d'appartenance à une communauté d'intérêts.

Négocié avec l'ensemble des organisations syndicales présentes au sein de la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS, le dispositif mis en place par cet accord concilie les objectifs suivants :

- il est conçu pour être incitatif et mobilisateur pour les salariés dans la recherche de l'atteinte des objectifs de la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS ;
- il est équilibré de façon à préserver et encourager la cohésion sociale au sein de la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS ;
- il est fondé sur un critère de performance connu et partagé par tous ;
- il concilie réalisme économique et équilibre social ;

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 fiscale annuelle :

- exonéré des cotisations sociales ;
- déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- mais n'est pas exonéré d'impôt sur le revenu, à l'exception du montant versé 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 ;
- est 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.

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

Coca-Cola Production

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise est applicable à tous les sites de travail de la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS.

Il bénéficie à l'ensemble des titulaires d'un contrat de travail avec la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à trois mois au 31 décembre de l'année concernée. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de cette ancienneté. L'intéressement est perçu au prorata du temps travaillé de l'exercice concerné conformément aux dispositions des articles ci-après.

ARTICLE 2 : DEFINITION DU CRITERE PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Pour les années 2008 à 2010, le critère « coût par caisse » résultant de la consolidation des coûts Manufacturing et des coûts Warehousing, hors amortissement, est retenu comme indicateur de la performance de la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS. Il permet d'identifier le taux d'intéressement à appliquer.

DEFINITION DU COUT / CAISSE

Coût Manufacturing	Coût Warehousing
1. Frais Personnel 2. Entretien et Réparations 3. Fournitures et Consommables 4. Eau-Gaz-Electricité, sous-traitance site 5. Impôts et taxes, assurances, locations 6. Autres frais généraux 7. Total Frais Généraux (2+6) 8. Coûts totaux hors matières (1+7) 9. Ecart sur matières et packaging 10. Total en milliers d'Euros (8+9) $\text{Coût / caisse} = \frac{\text{Total}}{\text{Volume}}$	1. Frais Personnel 2. Entretien et Réparations 3. Fournitures et Consommables 4. Eau-Gaz-Electricité, sous-traitance site 5. Impôts et taxes, assurances, locations 6. Autres frais généraux 7. Total Frais Généraux (2+6) 8. Coûts totaux hors matières (1+7) 9. Ecart sur matières et packaging 10. Total en milliers d'Euros (8+9) $\text{Coût / caisse} = \frac{\text{Total}}{\text{Volume}}$
$\text{COUT / CAISSE} = \frac{\text{COUT TOTAL MANUFACTURING} + \text{COUT TOTAL WAREHOUSING}}{\text{VOLUME PRODUIT}}$	

Cet indicateur, reconnu pour son caractère incontestable, est accepté sans réserve par les signataires.

Il est précisé que pour l'année 2008 exclusivement, le coût Manufacturing s'entend hors coûts liés à l'exploitation de la ligne 6 dite ligne « aseptique ».

Coca-Cola Production

ARTICLE 3 : FORMULES DE CALCUL DU MONTANT GLOBAL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

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 la Société COCA-COLA PRODUCTION SAS. Il se compose de deux mécanismes, basés sur deux niveaux d'objectifs et obéissant chacun à des règles distinctes :

ARTICLE 3.1 : PREMIER NIVEAU D'OBJECTIF (NIVEAU 1)

Le premier niveau d'objectif est déterminé selon une grille spécifique distribuant une prime d'intéressement uniforme, identique pour tous les salariés, comprise entre 500 et 1050€. La distribution entre le seuil et le plafond s'effectuant de façon linéaire.

Coût/caisse annuel atteint	Montant d'intéressement distribué
125% du budget	500 euros
110% du budget	1.050 euros

Pour l'année 2008, l'objectif du coût par caisse est de 0,536€. Ce montant sera revu et spécifié dans un avenant avant le 30 juin de chaque année.

ARTICLE 3.2 : SECOND NIVEAU D'OBJECTIF (NIVEAU 2)

Le second niveau d'objectif est déterminé selon le pourcentage d'atteinte de l'objectif annuel du coût par caisse, en valeur relative, en fonction des niveaux définis dans le tableau ci-dessous.

% d'atteinte de l'objectif : Coût/caisse	% MS
109 %	2,10%
108 %	2,50%
107 %	3,00%
106 %	3,50%
105 %	4,00%
104 %	4,50%
103 %	5,00%
102 %	5,50%
101 %	5,90%
100 %	6,65%
99 %	7,70%
98 %	8,40%
97 %	9,10%
96 %	9,90%
95 %	10,60%
94 %	11,30%
93 %	11,90%
92 %	12,60%
91 %	13,30%
90 %	14,00%

Coca-Cola Production

Le taux d'intéressement sera calculé au centième près en fonction du taux de réalisation du coût par caisse, lui-même calculé au centième.

Le montant de la prime d'intéressement de ce second niveau, qui sera à répartir entre les salariés, est égal à la base de l'intéressement telle que calculée pour le second niveau d'objectif, moins le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) du même exercice, sur les bases suivantes :

Masse Intéressement Distribuable au titre du niveau 2 (M.I.D) =

Intéressement global tel que déterminé par la formule de Calcul niveau 2 – Montant de la Réserve Spéciale de Participation (RSP).

ARTICLE 4 : PLAFOND DU MONTANT GLOBAL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

La masse globale de l'intéressement (niveau 1 + niveau 2) est plafonnée à 17,33 % de la masse salariale brute. Si le montant de la réserve spéciale de participation était supérieur à 17,33 % de la masse salariale brute, les parties conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois. De même, dans le cas d'un éventuel redressement fiscal ayant un impact important sur la participation, les parties conviennent de se réunir dans un délai d'au plus deux mois.

ARTICLE 5 : MODALITES DE REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

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 5.1 : PRIME ISSUE DU NIVEAU 1 D'OBJECTIF

La prime d'intéressement issue du premier niveau d'objectif tel que défini à l'article 3.1 est répartie pour sa totalité, de manière uniforme, 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.

Coefficient de présence =

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

Coca-Cola Production

Ne sont pas considérés comme des jours d'absence : les congés pour maternité, paternité, adoption, les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles ainsi que les arrêts maladie supérieurs à 90 jours consécutifs.

Les salariés ayant eu au maximum 6 jours d'arrêt pour maladie dans l'année verront ces journées considérées comme travaillées.

Par ailleurs, les dispositions relatives aux temps passés en formation ou liées à l'utilisation des crédits épargnés dans le CET sont traités conformément aux dispositions conventionnelles et légales applicables.

ARTICLE 5.2 : PRIME ISSUE DU NIVEAU 2 D'OBJECTIF

La prime issue du niveau 2 est répartie entre tous les salariés bénéficiaires selon le taux issu de la grille appliqué proportionnellement à leur rémunération annuelle brute soumise à cotisations sociales et hors avantages en nature et à l'exclusion des indemnités de départ à la retraite.

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 adoption, congé pour événements familiaux, congé de paternité, il sera pris en considération la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait normalement continué à travailler.

ARTICLE 6 : VERSEMENT DE LA PRIME

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le 30 juin de l'année suivant la clôture de l'exercice de référence. Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du septième 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 (niveau 1 + niveau 2) attribué à un salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder la moitié 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.

Les sommes devant être versées aux salariés, qui excéderaient la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis au titre de l'exercice sont inférieurs à ce plafond.

Coca-Cola Production

ARTICLE 7 : INFORMATION DU PERSONNEL

Chaque répartition individuelle de l'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, adressée à chaque bénéficiaire et mentionnant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui 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.

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 de son établissement, 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. Si toutefois le bénéficiaire ne peut être atteint, 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.

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. La publicité des avenants obéit aux mêmes dispositions.

En outre, l'accord fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise.

Il sera organisé des points à date portant sur l'évolution des critères retenus pour le calcul de l'intéressement. Un suivi sera effectué auprès des représentants du personnel et des organisations syndicales. Chaque chef d'établissement, selon la nature de l'activité, organisera l'information des salariés. Cette information écrite, mensuelle, aura pour but de permettre aux salariés de connaître les résultats des performances de l'Entreprise et d'être associés à l'amélioration de celles-ci.

ARTICLE 8 : PRISE EN COMPTE DES CHANGEMENTS DE NATURE A AFFECTER L'EQUILIBRE DU PRESENT ACCORD

Les modalités de calcul d'objectif du coût / caisse sont fonction du périmètre effectif des établissements et sites composant l'entreprise COCA-COLA PRODUCTION SAS. En cas de changements importants pouvant avoir un impact sur le résultat, 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.



Coca-Cola Production

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 9 : SUIVI DE L'ACCORD ET REGLEMENT DES LITIGES

L'application du présent accord sera suivie, dans un souci de transparence et de meilleure communication auprès du personnel et de ses représentants, lors des réunions des comités d'entreprise.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués au Comité d'Entreprise.

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.

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

ARTICLE 10 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord ainsi que tous ses avenants sont valables pour une durée de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui ouvert le 1er janvier 2008.

Il ne pourra être dénoncé ou modifié par avenant que par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que sa conclusion. La signature d'un avenant ne pourra intervenir que dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet.

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.

Coca-Cola Production

Le texte de l'accord est envoyé en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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 départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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 Socx, le 27 juin 2008, en 10 exemplaires

Monsieur [REDACTED]
Directeur CCPSAS

[REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
délégué syndical CFE-CGC

[REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
délégué syndical CFDT

Monsieur [REDACTED]
délégué syndical CFTC

Monsieur [REDACTED]
délégué syndical CGT

Monsieur [REDACTED]
délégué syndical CGT/FO

: