

**AVENANT DE REFONTE DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
du 19 JUILLET 2001 RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS ET DE
SES AVENANTS**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société COCA-COLA ENTREPRISE SAS (ci-après désignée « CCE ») dont le siège est situé au 9 chemin de Bretagne à Issy-les-Moulineaux (92784), représentée par Madame [REDACTED] agissant en qualité de Directeur 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 ;
- CFE-CGC représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;
- CGT représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;
- FO représentée par M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

PREAMBULE

Le 19 juillet 2001 a été conclu au sein de la société Coca-Cola Entreprise un accord instituant un Compte Epargne Temps (CET).

L'objet de ce dispositif, prévu par l'Accord du 31 janvier 2000 relatif à l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, était de prendre en compte les nouvelles attentes et besoins des salariés tels que le financement d'un congé de moyenne ou longue durée dans le cadre d'un projet personnel ou encore l'aménagement de la fin de carrière.

Cet accord du 19 juillet 2001 a ensuite été complété par deux avenants.

Le premier, en date du 4 juillet 2013, avait pour objet de permettre l'alimentation du Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) par des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps.

Le second, en date du 3 avril 2014, avait pour objet d'organiser la monétisation ou la liquidation des droits épargnés sur le Compte Epargne Temps dans l'hypothèse d'un transfert de contrat de travail au sens de l'article L1224-1 du code du travail.

En 2016, les organisations syndicales et la direction se sont réunies afin de partager une vision commune de l'utilisation du Compte Epargne Temps.

A l'issue de cette analyse, les parties ont fait le constat que le Compte Epargne Temps bénéficiait de façon inégale aux salariés et que ses conditions d'alimentation et d'utilisation étaient peu connues et apparaissaient peu attractives.

Face à ce constat, les parties au présent accord ont étudié les possibilités d'évolution du Compte Epargne Temps propres à le rendre plus adapté aux attentes des salariés, attentes différentes en fonction de leur âge, de leur situation personnelle et / ou professionnelle.

A l'issue de ces discussions, elles entendent tout d'abord réaffirmer leur attachement au fait que les salariés de l'entreprise doivent bénéficier de l'ensemble des jours de congé et de repos auxquels ils ont droit.

L'utilisation du Compte Epargne Temps ne peut être imposée et reste fondée sur le seul principe du volontariat.

Elles relèvent également que la souplesse apportée par le Compte Epargne Temps permet aux salariés d'améliorer leur qualité de vie et à l'Entreprise d'atteindre ses objectifs économiques. Enfin, elles constatent que le Compte Epargne Temps peut être un moyen de favoriser la solidarité entre salariés.

En conséquence, elles conviennent de réviser l'ensemble des dispositions relatives au Compte Epargne Temps par le présent accord qui se substitue à l'accord du 19 juillet 2001 et ses deux avenants.

Chapitre I : Principes

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord bénéficient aux salariés liés à Coca-Cola Entreprise SAS par un contrat de travail à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté révolue à la date d'ouverture du Compte Epargne Temps.

Article 2 : Alimentation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps est alimenté en jours, à l'initiative du salarié, par tout ou parties des éléments suivants :

- des congés payés, à l'exception de ceux correspondant aux 4 premières semaines, soit 5 jours par an
- des jours ancienneté
- des jours d'habillage et déshabillage
- des JRTT et jours de repos
- du repos compensateur de remplacement lié l'accomplissement d'heures supplémentaires (heures de récupération)
- des contreparties obligatoires en repos (COR)

L'alimentation en temps du Compte Epargne Temps, quel qu'en soit l'origine, est limitée à

- 11 jours par an pour les salariés âgés de moins de 50 ans,
- 22 jours par an pour les salariés âgés de plus de 50 ans

Les salariés de plus de 50 ans peuvent alimenter leur Compte Epargne Temps au moyen de l'intégralité du 13^e mois, sans que le plafond ci-dessus s'applique.

Article 3 : Utilisation du Compte Epargne Temps

A – Cas d'utilisation

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés suivants :

- Congé parental d'éducation
- Congé sabbatique
- Création d'entreprise
- Congé sans solde pour convenance personnelle (minimum 20 jours)
- Congé Individuel de Formation
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité internationale
- Cessation progressive ou totale d'activité au plus tôt deux ans avant la date possible de liquidation de la retraite à taux plein ;
- Formation hors temps de travail dans le cadre du co-investissement formation

- Passage à temps partiel choisi

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour financer un congé destiné à participer à des actions solidaires organisées par des associations ayant un partenariat avec l'Entreprise ou pour participer à la vie d'une association.

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour alimenter un PERCO à hauteur de 10 jours par an, sauf les jours provenant de la 5^e semaine de congés payés qui doivent être pris sous forme de congés.

Les jours épargnés sur le Compte Epargne Temps peuvent être monétisés dans les conditions visées au chapitre 2 ci-après.

B - Conditions d'ouverture du droit

L'utilisation du Compte Epargne Temps est possible dès que le nombre de jours épargnés a atteint un niveau de 20 jours ouvrés.

Ce seuil de 20 jours n'est pas applicable dans le cas où le Compte Epargne Temps sert à financer un congé de solidarité familiale, un congé de proche aidant, un congé de solidarité familiale, pour participer des actions solidaires organisée par des associations ayant un partenariat avec l'Entreprise ou à la vie d'une association.

Il ne s'applique pas non plus dans les hypothèses de transfert des droits du CET vers le PERCO ou de monétisation qui peuvent intervenir dès la campagne de transfert ou de monétisation qui suit leur épargne.

C - Délai d'utilisation

Le salarié doit utiliser les jours épargnés sur son Compte Epargne Temps à compter du jour où il a acquis le niveau d'épargne de 44 jours.

Le Compte Epargne Temps ne peut être alimenté au-delà de ce plafond.

Toutefois, ce plafond n'est pas applicable aux salariés âgés de plus de 50 ans souhaitant cesser leur activité de manière anticipée, progressivement ou totalement.

Article 4 : Dons de jours de repos

A Principe

Les salariés détenteurs d'un Compte Epargne Temps peuvent, à tout moment, procéder à un don de jours au bénéfice d'un autre salarié déterminé de l'entreprise qui assume la charge d'un membre de sa famille (conjoint, partenaire, ascendant descendant au 1^{er} degrés) atteint d'une maladie, d'un handicap ou de tout événement (accident...) d'une particulière gravité rendant une présence soutenue indispensable.

Ce dispositif de solidarité est destiné à faire face à des situations ponctuelles ; il n'a pas vocation à se substituer à des mécanismes de solidarité institutionnels.

Cette possibilité de dons, qui n'est soumise à aucune condition de seuil ou de délai, est limitée à 5 jours par an et par donateur.

Le don de jours est gratuit. Il est anonyme pour le salarié bénéficiaire.

Le salarié bénéficiaire des dons doit avoir préalablement épuisé tous ses droits à repos et congés.

B : Mise en œuvre

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra se faire connaître auprès la Direction des ressources humaines.

Le don de jours de repos issus du CET se fait au moyen d'un formulaire transmis au service des ressources humaines.

Le salarié bénéficiaire des jours donnés sera rémunéré pendant sa période d'absence à la hauteur de sa propre rémunération et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours ainsi pris sont valorisés selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire Mensuel de Base (SMB)} + \text{prime mensuelle d'ancienneté}}{22} = \text{valeur d'une journée}$$

Pour les salariés travaillant en équipe de week-end, le SMB correspond au salaire majoré du complément week-end le portant à un équivalent temps plein.

Un jour donné par un salarié correspond à un jour d'absence justifié payé assimilé à du temps de travail effectif au regard notamment,

- Des droits à congés payés
- Des droits à la retraite
- Du 13^{ième} mois
- De l'ancienneté
- De la mutuelle
- De l'intéressement et de la participation

Les jours donnés doivent être utilisés dans un délai de 3 mois à dater de leur don, à défaut ils seront restitués aux donateurs.

W
HBN
MS

Chapitre 2 : Modalités d'application

Article 1 : Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est crédité en jours complet.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les journées de congés payés et de congés d'ancienneté acquises seront créditées dans le Compte Epargne Temps selon la formule suivante :

Nombre de jours transférés* % de la durée effective de travail par rapport à un temps plein pendant la période d'acquisition des droits

Lorsque l'alimentation provient du repos compensateur de remplacement ou des COR, le nombre d'heures déposé doit correspondre à une ou plusieurs journées complètes.

Lorsque l'alimentation du CET provient du 13^e mois, la conversion de cette somme en jours est opérée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaire Mensuel de Base (SMB)}}{\text{SMB} + \text{prime mensuelle d'ancienneté} + (1/12 \text{ du } 13^{\text{e}} \text{ mois})} * 22 = \text{nombre de jours placés}$$

Pour les salariés travaillant en équipe de week-end, le SMB correspond au salaire majoré du complément week-end le portant à un équivalent temps plein.

Article 2 : Modalités d'épargne

Le salarié qui souhaite déposer des jours sur son CET formule sa demande sur un formulaire transmis au service des ressources humaines compétent.

Cette demande peut être faite :

Jusqu'au 10 mai pour un transfert de congés payés acquis ou pour les jours de repos acquis pour les salariés dont la durée du travail relève d'un forfait en jours sur l'année ;

Jusqu'au 10 décembre pour les journées de réduction du temps de travail des salariés dont la durée du travail est annualisée ainsi que pour les jours provenant d'autres sources d'alimentation.

Article 3 : Utilisation des droits issus du Compte Epargne Temps pour financer tout ou partie d'un congé

A - Durée du congé

La durée du congé est exprimée en jours complets

La durée des congés légaux obéissent aux dispositions légales applicables à la date de leur demande.

En ce qui concerne les congés ci-dessous énumérés, la durée ne pourra être inférieure à :

- 20 jours en cas de congé sans solde pour convenance personnelle ;
- 1 mois en cas de congé pour formation qualifiante (diplômante ou non), ou si la formation est réalisée dans le cadre d'un CIF ou du co-investissement ;
- Ne pourra être supérieure à 1 an en cas de cessation totale d'activité et le congé sera accolé au départ en retraite ou préretraite du salarié ;
- Pourra être fractionné à la demande du salarié souhaitant effectuer une formation dans le cadre d'un CIF ou du co-investissement ou désirant organiser sa cessation progressive d'activité à partir de 58 ans.

B - demande de congé

- Les demandes de congés légaux ou conventionnels sont soumises aux dispositions légales ou conventionnelles applicables à la date où elles sont faites.
- Les demandes de congés pour convenance personnelle, pour formation ou pour le passage d'un temps plein à un temps partiel choisi doivent respecter un délai minimum de prévenance de 3 mois. Toutefois, le salarié qui aurait un délai inférieur à 3 mois pour s'engager dans une formation pourra malgré tout présenter sa demande en explicitant les raisons de ce délai court.
- Les demandes de cessation anticipée d'activité doivent respecter un délai minimum de prévenance de 6 mois.

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

Le salarié fait sa demande sur un formulaire transmis au service des ressources humaines compétent.

Le salarié recevra une réponse dans les 15 jours suivant réception de la demande.

Les demandes de congés pour convenance personnelle, pour formation ou pour le passage d'un temps plein à un temps partiel choisi peuvent être reportées une fois dans la limite de 6 mois en justifiant par écrit le fondement de la décision :

12
MBN
MS

- Pour raison de service
- Pour des raisons d'effectifs lorsqu'un nombre de personnes trop important est absent au même moment.

C- Statut du salarié pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée d'absence du salarié.

Le salarié reste pendant cette période : inscrit aux effectifs, électeur et éligible. En revanche, il perd l'usage de ses outils professionnels pendant son absence (téléphone, matériel informatique, etc.) qu'il doit restituer à la demande de l'entreprise.

Si la durée du congé est entièrement couverte par les jours épargnés, la situation du salarié est celle décrite dans la section 1^{er} temps ci-dessous.

Si la durée du congé excède le nombre de jours épargnés sur le compte, la situation du salarié est à envisager en 2 temps.

1^{er} Temps : Situation du salarié pendant la période de congé jusqu'à épuisement des droits épargnés:

Pendant cette période, le salarié percevra une mensualité fixe

- Une semaine = 5 jours
- Un mois = 22 jours

La valorisation d'une journée épargnée sur le Compte Epargne Temps est établie selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire Mensuel de Base à 100\% (SMB)} + \text{prime mensuelle d'ancienneté à 100\%}}{22} = \text{valeur d'une journée}$$

Pour les salariés travaillant en équipe de week-end, le SMB correspond au salaire majoré du complément week-end le portant à un équivalent temps plein.

Une mensualité complète correspond au produit de 22 jours * valeur d'une journée.

Pour les personnes travaillant à temps partiel au moment de leur passage en congé, le nombre de jours débités du Compte Epargne Temps et converti en mensualité sera proportionnel à leur durée effective de travail par rapport à la durée de travail à temps plein.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié travaillant à mi-temps se verra débité 11 jours pour un mois de congé.

La période de congé rémunéré par l'épargne est assimilée à une période d'activité au regard, notamment de l'acquisition

- Des droits à congés payés
- Des droits à la retraite
- De l'ancienneté

UV
HBN
MS

- De la mutuelle
- Du 13^e mois
- De l'intéressement et de la participation

En ce qui concerne la maladie, celle-ci n'interrompt ni le versement de la rémunération correspondant à la période épargnée sur le compte, ni ne prolonge la durée du congé.

2^{er} Temps : situation du salarié pendant la période de congé sans solde

La période d'absence sans solde n'est pas prise en compte au regard notamment de l'acquisition

- De droits à congés payés, sauf en cas de congé individuel de formation
- Des jours RTT
- Des droits à la retraite
- Du 13^e mois
- De l'ancienneté, sauf en cas de congé individuel de formation et pour moitié en cas de congé parental d'éducation
- De l'intéressement et de la participation

Le salarié continue de bénéficier du régime de prévoyance santé sous réserve d'acquitter l'ensemble de la cotisation (part salarié et part employeur).

E - Statut du salarié au retour du congé

A l'issue du congé, sauf préretraite ou retraite, le salarié réintègre son emploi ou, si le congé a été supérieur à 5 mois, un emploi similaire avec rémunération et qualification identiques, en ayant suivi si nécessaire une formation de réadaptation.

Article 4 : Transfert du CET vers le PERCO

A- Modalités de transfert

Le salarié peut demander dans la limite de 10 jours par année calendaire, le versement de tout ou partie de ses droits CET vers le PERCO, à l'exception de ceux ayant pour origine la 5^e semaine de congés payés.

Pour ce faire, le salarié devra en faire la demande en remplissant le formulaire « transfert du CET vers le PERCO » qui est mis à disposition annuellement par CCE lors d'une campagne de transfert.

B- Valorisation des droits utilisés

Pour les besoins de transfert de droits du CET vers le PERCO, la valorisation sera faite au jour du transfert des jours de repos déposés dans le CET vers le PERCO en multipliant le nombre de jours épargnés dont le transfert est demandé par la valeur d'une journée établie selon la formule suivante.:

W
HBN
MS

Salaire Mensuel de Base (SMB) + prime mensuelle d'ancienneté + (1/12e du 13e mois) = valeur d'une journée

22

Pour les salariés travaillant en équipe de week-end, le SMB correspond au salaire majoré du complément week-end le portant à un équivalent temps plein.

Ce versement des droits du CET vers le PERCO est soumis aux dispositions sociales et fiscales applicables à la date de transfert.

Article 5 : Monétisation du compte épargne temps

A : Cas de monétisation

Le salarié peut demander dans la limite de 11 jours par année calendaire, le versement de tout ou partie de ses droits, à l'exception de ceux ayant pour origine la 5^e semaine de congés payés.

Pour ce faire, le salarié devra en faire la demande en remplissant le formulaire « monétisation du CET » qui sera mis à disposition par CCE lors d'une campagne annuelle.

Le salarié pourra à tout moment demander à monétiser tout ou partie des jours placés sur son Compte Epargne Temps en cas :

- De surendettement
- D'invalidité
- D'invalidité de son conjoint ou d'un enfant à charge
- De décès de son conjoint ou d'un enfant à charge
- D'acquisition ou construction de la résidence principale

B- Valorisation des jours monétisés

La valorisation des jours ainsi monétisés est obtenue en multipliant le nombre de jours épargnés dont la monétisation est demandée par la valeur d'une journée établie au jour du paiement selon la formule suivante:

Salaire Mensuel de Base (SMB) + prime mensuelle d'ancienneté + (1/12e du 13e mois) = valeur d'une journée

22

Pour les salariés travaillant en équipe de week-end, le SMB correspond au salaire majoré du complément week-end le portant à un équivalent temps plein.

Les sommes provenant de la monétisation du Compte Epargne Temps sont soumises aux dispositions sociales et fiscales applicables à la date de paiement.

VV
MBN
MS

Article 6 : Fin du compte épargne temps

A - Principe

Le Compte Epargne Temps prend fin :

1. Par renonciation au compte si le salarié décide d'abandonner son projet au bout de la 4^e année d'épargne. Le salarié pourra liquider son compte par tranche de 11 jours pendant 4 ans dans les mêmes conditions que les jours de congés payés. Le salarié ne pourra pas ouvrir un autre compte avant l'écoulement d'un délai de 4 ans ;
2. En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif ;
3. En cas de transfert du contrat de travail du salarié hors de la Société COCA COLA ENTREPRISE SAS, que ce transfert résulte des dispositions de l'article L1224-1 du code du travail ou de l'application de dispositions conventionnelles ;

Dans ces hypothèses, les jours épargnés sur le Compte Epargne Temps font l'objet d'une indemnité versée avec l'ensemble des éléments afférents à la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité correspond au nombre de jours épargnés sur le Compte Epargne Temps multiplié par la valeur d'une journée établie selon la formule suivante:

$$\frac{\text{Salaire Mensuel de Base (SMB)} + \text{prime mensuelle d'ancienneté} + (1/12^{\text{e}} \text{ du } 13^{\text{e}} \text{ mois})}{22} = \text{valeur d'une journée}$$

Pour les salariés travaillant en équipe de week-end, le SMB correspond au salaire majoré du complément week-end le portant à un équivalent temps plein.

Ces sommes seront soumises aux régimes social et fiscal applicables à la date de paiement.

B- Mutation ou détachement du salarié au sein du Groupe Coca-Cola European Partners

En cas de mutation définitive du salarié au sein d'une entité Française appartenant au **Groupe Coca-Cola European Partners** les jours cumulés dans le CET sont transférés si un tel dispositif existe au sein de l'entité d'accueil et si le salarié le souhaite. Le régime d'utilisation et de valorisation des jours suivra celui applicable au sein de l'entité d'accueil.

En cas de détachement au sein d'une autre entité du Groupe Coca-Cola European Partners, le salarié conserve son compte épargne temps durant la période de détachement.

En cas de mutation définitive au sein de toute entité du Groupe Coca-Cola European Partners située hors de France, le salarié doit procéder à la liquidation de son Compte Epargne Temps.

Article 7 : Défaillance de l'employeur

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'AGS garantit dans les conditions légales les droits acquis par le salarié sur son Compte Epargne Temps.

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

Chapitre 3 – Dispositions diverses

Article 1: Entrée en vigueur et durée

Le présent accord se substitue à tout accord, avenant, accord atypique, engagement, décision unilatérale ou usage présent ou passé ayant trait au Compte Epargne Temps de Coca-Cola Entreprise

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L 2232-12 du code du travail, il prendra effet 6 mois après les formalités de dépôts, ce délai étant nécessaire pour permettre la modification des paramétrages des systèmes informatique.

Les dispositions de l'accord du 17 juillet 2001 et de ses deux avenants continuent à s'appliquer durant cette période.

Article 2 : Suivi de l'accord

Chaque année, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'Entreprise, il sera présenté un état du Compte Epargne Temps.

Article 3: Révision

Conformément aux dispositions des articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé selon les modalités précisées ci-dessous :

- La demande de révision devra être adressée par écrit avec accusé de réception, y compris électronique, à chacune des parties signataires et adhérentes et préciser les raisons qui motivent cette demande ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la réception la demande de révision, des négociations devront être ouvertes en vue de la conclusion d'un avenant ;

Article 4 : Dénonciation et mise en cause

Conformément aux dispositions des articles L2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

- La dénonciation devra être notifiée par écrit sur support papier avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires et adhérentes.

- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la dénonciation, des négociations devront être ouvertes en vue de la conclusion d'un accord de substitution.

Le présent accord pourra également être mis en cause dans les conditions prévues à l'article L.2261-14 du Code du travail.

Article 5 : Formalités de Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

En cas d'opposition valablement exercée, le texte du présent accord sera considéré comme non écrit, aucune des parties ne pouvant s'en prévaloir sous quelque forme que ce soit.

A défaut d'opposition cet accord sera, à la diligence de l'Entreprise, adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Toute personne intéressée peut prendre communication et obtenir copie du texte déposé.

Fait à Issy Les Moulineaux, le 19 septembre 2016, en 8 exemplaires

[Redacted] Directrice des Ressources Humaines [Redacted]	Monsieur [Redacted] [Redacted] Délégué Syndical Central CFDT [Redacted] Monsieur [Redacted] [Redacted] Délégué Syndical Central CGT	Monsieur [Redacted] [Redacted] Délégué Syndical Central CFE-CGC [Redacted] Monsieur [Redacted] [Redacted] Délégué Syndical Central CGT-FO [Redacted]
--	--	--