

**ACCORD DE PRE-RETRAITE DANS LE CADRE DU PLAN DE SAUVEGARDE
DE L'EMPLOI COCA-COLA ENTREPRISE (fiche 11)**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

1/ La **Société COCA-COLA ENTREPRISE**, Société par actions simplifiées dont le siège social est sis 27 rue Camille Desmoulins, 92784 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 343 688 016, représentée par son Directeur des Ressources Humaines M. Laurent Geoffroy, ayant reçu délégation à cet effet

Ci-après dénommée « la Société » ou « CCE »

D'une part,

2/ Et les **organisations syndicales représentatives présentes au sein de la Société :**

- CFDT, représentée par son délégué syndical central Monsieur Christian Jurcenoks,
- CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central Monsieur Patrick Roubinet,
- CGT, représentée par son délégué syndical central Monsieur Dominique Ciavaldini,
- FO, représentée par son délégué syndical central Monsieur Cyril Herbin,

Ci-après désignées les "organisations syndicales"

D'autre part,

Article 1. Objectifs

CCE propose aux salariés éligibles volontaires de bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, dit de pré-retraite, qui fera partie intégrante du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE 2013) à l'issue des procédures d'information et de consultation en la matière.

Ce dispositif a pour objectif de procurer aux salariés éligibles et volontaires cessant complètement toute activité professionnelle rémunérée pendant la période de préretraite, un revenu de remplacement sous forme d'une rente de cessation anticipée d'activité (la Rente).

Article 2. Les conditions d'éligibilité

Les salariés devront répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- être volontaires pour quitter CCE ;
- occuper un poste directement impacté par les suppressions ou les modifications de poste visées dans le PSE 2013 ou un poste qui permet directement le reclassement de quelqu'un dont le poste est supprimé ou modifié dans ce même cadre ;
- ne pas être éligible à la date de rupture de contrat à une retraite à taux plein du régime général branche vieillesse de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de retraite de base obligatoire ;
- dans le cadre de la législation en vigueur à la date de départ justifier de ses droits à retraite du régime général branche vieillesse de la Sécurité Sociale, à taux plein, et de tout autre régime de retraite de base obligatoire, au terme de la période de service de la rente, période

lyra de cs

qui ne pourra excéder 60 mois à compter de la fin du préavis suivant la rupture de contrat avec CCE. Toutefois et à titre exceptionnel, il est convenu que le point de départ de cette période de 60 mois pourra démarrer à compter de la fin du congé de reclassement qui aura été pris en totalité ou en partie afin d'acquérir le nombre de trimestres manquants pendant la période du congé de reclassement.

- compter au moins 15 ans d'ancienneté au sein de CCE, à la date de rupture de contrat ;
- s'engager à :
 - cesser définitivement et complètement toute activité professionnelle rémunérée jusqu'à la liquidation de sa retraite du régime général branche vieillesse de la Sécurité Sociale à taux plein ;
 - ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage de quelque nature que ce soit ;
 - ne pas liquider une pension de retraite par anticipation avant obtention de ses droits à retraite à taux plein tel que défini ci-après ;
 - liquider l'ensemble de ses droits à retraite des régimes de base dès l'obtention de ses droits à retraite du régime général branche vieillesse de la Sécurité Sociale, et tout autre régime de retraite de base obligatoire, à taux plein, et au plus tard à 67 ans ;
 - justifier de ses droits, avant l'adhésion au dispositif et le cas échéant compléter les trimestres manquant en coopérant pleinement avec le prestataire de service sélectionné par CCE pour assister dans la production des bilans individuels de retraite ;
 - renoncer au bénéfice du congé de reclassement. Sont exempts de cet engagement les salariés qui ne peuvent pas dans un premier temps justifier d'une retraite à taux plein dans un délai de 60 mois à compter de la fin de leur préavis suivant la signature du protocole de rupture d'un commun accord et qui peuvent acquérir le nombre de trimestres nécessaires à un taux plein au cours d'un congé de reclassement.

Article 3. Période d'adhésion

3.1 Salariés impactés par le projet de réorganisation de la Direction Nationale des Ventes, de la Direction Commerciale et Marketing et de fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions régionales et centre d'appel du CTN) ainsi que les salariés impactés par la restructuration des activités de Gestion du Parc Automobile :

Le dispositif d'adhésion sera ouvert au plus tôt à la signature de cet accord et au plus tard le 30 septembre 2013.

Les formalités d'adhésion sont précisées dans l'article 5. Pour bénéficier de l'incitation au reclassement rapide définie dans la fiche 9 du PSE, toutes les formalités doivent être complétées avant la fin de la période d'adhésion.

3.2 Salariés impactés par la restructuration des activités transactionnelles de la fonction Finances (Finance Transition) :

Le dispositif d'adhésion sera ouvert au plus tôt à la signature de cet accord et au plus tard le 28 février 2014. Pour les salariés qui seraient amenés à rester pendant la phase de stabilisation le délai d'adhésion pourra être étendu jusqu'au 30 avril 2014.

Les formalités d'adhésion sont précisées dans l'article 5. Pour bénéficier de l'incitation au reclassement rapide définie dans la fiche 9 du PSE, toutes les formalités doivent être complétées avant la fin de la période d'adhésion.

lg pr a 05

Article 4. Articulation du bénéfice du dispositif de pré-retraite avec les mesures prévues par le PSE

Le salarié volontaire au dispositif de pré-retraite signera une convention de rupture d'un commun accord.

Cette rupture du contrat de travail d'un commun accord donnera lieu au paiement d'une indemnité de rupture correspondant à la plus élevée des deux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité de licenciement suivant le barème prévu par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990.

Pour rappel les indemnités prévues par cet accord d'entreprise sont les suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10ème de mois par année entière d'ancienneté,
- de 5 à 10 ans d'ancienneté : 3/10ème de mois par année entière d'ancienneté,
- de 10 à 20 ans d'ancienneté : 4/10ème de mois par année entière d'ancienneté,
- plus de 20 ans d'ancienneté : 6/10ème de mois par année entière d'ancienneté.

Base : le salaire à prendre en considération est le salaire de base majoré de l'incidence du 13ème mois,

Plafonnement : le montant total de l'indemnité de licenciement est plafonné à 14 mois de salaire de base majoré.

Majoration pour âge : plus de 50 ans = + 25%

- soit l'indemnité de licenciement suivant le barème prévu aux dispositions de la convention collective nationale des boissons rafraichissantes sans alcool et de bières.

Cette indemnité de licenciement sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail (préavis inclus).

En outre, il est rappelé que le salarié volontaire au dispositif de pré-retraite est éligible aux seules mesures du PSE suivantes à l'exclusion de toute autre : Point Information Conseil, propositions de mesure de reclassement interne, prime d'incitation au reclassement externe rapide dans les conditions définies dans l'article 3, congé de reclassement dans les conditions décrites dans l'article 2.

Par ailleurs, il ne pourra pas bénéficier des indemnités de licenciement additionnelles prévues par le PSE (fiche 21 : indemnités de rupture) et le cas échéant devra renoncer au bénéfice du congé de reclassement au moment de signer la rupture d'un commun accord au moment de partir à la préretraite

Enfin, une fois que la période de préavis (ou le cas échéant de congé de reclassement) aura expiré suivant la rupture du contrat, il bénéficiera d'une rente brute de cessation anticipée d'activité mensuelle intitulée « rente brute de préretraite », représentant un pourcentage de son salaire d'activité dans les conditions définies aux articles 11 et 12.

Article 5. Formalités d'adhésion

Pendant la période d'adhésion, tout salarié susceptible de remplir les conditions prévues à l'article 2 ci-dessus peut demander de rencontrer ou de s'entretenir avec un représentant du cabinet de reclassement mis en place dans le cadre du plan (le cabinet) pour connaître le détail des mesures auxquelles il pourrait prétendre en application du présent dispositif.

Si le salarié remplit les conditions d'éligibilité listées dans l'article 2, le cabinet l'aidera à constituer un dossier pour présentation à la Direction des Ressources Humaines et lui remettra soit lors de ce premier entretien soit par courrier électronique par la suite de l'entretien :

- une fiche d'information sur le dispositif,
- un bulletin d'adhésion à la cessation anticipée d'activité,
- une estimation la plus précise possible du montant de la rente (brute et nette) auquel il pourrait prétendre le lendemain du terme de son contrat de travail,
- une estimation de son indemnité de rupture,
- la nature des autres sommes brutes susceptibles d'être versées avec le solde de tout compte.

Si le salarié souhaite toujours bénéficier du dispositif, il rencontrera ensuite un représentant de la Direction des Ressources Humaines afin de confirmer sa compréhension de l'ensemble des mesures du dispositif ainsi que des engagements et obligations lui incombant en tant que bénéficiaire d'une préretraite.

Le salarié disposera à compter de ce deuxième entretien d'un délai de quinze jours calendaires au minimum et trente jours calendaires au maximum pour confirmer sa candidature et remettre sa justification de date de taux plein avec son bulletin d'adhésion signé, sa signature étant précédée de son « bon pour accord ».

La direction validera définitivement le dossier après passage auprès de la commission de suivi.

Afin de formaliser la rupture, il sera proposé la signature d'un document de rupture d'un commun accord spécifique au présent dispositif de de cessation anticipée d'activité. L'adhésion sera réputée complète à la signature de ce document et constituera un choix définitif et irrévocable de la part du salarié.

Article 6. Rupture du contrat de travail

La cessation anticipée d'activité interviendra dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Les salariés seront, sauf cas exceptionnel, dispensés d'effectuer leur préavis qui leur sera rémunéré. La rupture du contrat de travail n'interviendrait qu'à l'issue de celui-ci.

Outre l'indemnité de rupture prévue à l'article 4 et l'incitation au reclassement externe rapide aux conditions prévues dans le PSE, seront payés lors du solde de tout compte :

- les congés payés acquis jusqu'au terme du préavis,
- les jours de RTT restant dus,
- les jours épargnés dans le CET
- la prime de médaille d'ancienneté due pour la période jusqu'à la rupture de contrat.

Article 7. Date d'effet de la cessation anticipée d'activité

La cessation anticipée d'activité prend effet le premier jour du mois civil suivant le terme du contrat de travail.

Article 8. Obligations du bénéficiaire de la cessation anticipée d'activité

Les salariés qui adhèrent au dispositif de préretraite s'engagent par écrit sur leur bulletin d'adhésion au dispositif, à ne pas reprendre une activité professionnelle rémunérée, à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et à ne percevoir aucune allocation de chômage.

ly PR d W

En reprenant une activité professionnelle rémunérée, le bénéficiaire remettrait notamment en cause totalement, le bénéfice des mesures prévues aux articles 11 et 12 ci-après, relatives à sa protection sociale et ne pourrait plus y prétendre dans les conditions du présent accord jusqu'à la liquidation de sa retraite. De plus, en reprenant une activité professionnelle, il perdrait son éligibilité aux régimes de retraite supplémentaire visés à l'article L137-11 du Code de la Sécurité Sociale.

Le bénéficiaire devra justifier de sa situation (personnelle, professionnelle,...) auprès de l'organisme gestionnaire des rentes selon une périodicité annuelle ou semestrielle à déterminer avec le gestionnaire.

Le bénéficiaire devra notifier l'organisme gestionnaire des rentes dès qu'il démarre le processus de liquidation de sa retraite Sécurité Sociale.

Article 9. Durée de versement de la rente de préretraite

Le versement de la rente de préretraite est garanti jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la retraite de base du régime général de Sécurité Sociale et tout autre régime de retraite de base obligatoire, à taux plein et au plus tard, au terme de 5 années révolues de versement de la rente de préretraite comme prévu dans l'article 2. Toutefois, le versement de la rente sera interrompu de plein droit, au cas où l'intéressé :

- ferait liquider une retraite par anticipation ou,
- s'inscrirait comme demandeur d'emploi ou percevrait des allocations de chômage ou,
- reprendrait une activité rémunérée ou,
- décèderait ou disparaîtrait car la rente n'est pas réversible.

Dans ces quatre cas, la rente cesse d'être versée le dernier jour du mois civil au cours duquel est survenu l'événement justifiant la cessation du versement.

Hors les cas qui précèdent, le bénéficiaire acquiert le statut de retraité, à l'issue de la période de préretraite.

Article 10. Acquisition de trimestres manquants

Les salariés qui ne pourraient pas rompre leur contrat dans les périodes indiquées dans les articles 3.1 et 3.2 en justifiant de droits à la retraite à taux plein au terme de la période de service de la rente, pourront :

soit

- racheter les droits manquants selon la réglementation en vigueur pour satisfaire à cette condition avant la fin de la date de clôture de la période d'adhésion. A ce jour, la législation prévoit qu'ils peuvent notamment:
 - racheter les trimestres manquants au régime vieillesse (études supérieures ou années incomplètes) sur la base de deux options et dans la limite de douze trimestres, et
 - racheter, le cas échéant, des points AGIRC et ARRCO en cas d'études (dans la limite de 70 points, par institution et par année d'études ayant permis la délivrance d'un diplôme) si elles ont donné droit au rachat de trimestres au titre de la Sécurité sociale ;

Une avance sur le solde de tout compte pourra être accordée après l'adhésion formelle au dispositif pour aider le bénéficiaire qui le souhaiterait de racheter des trimestres manquants.

lg RR de 05

soit

- dès lors qu'ils peuvent démontrer (justificatifs à l'appui) qu'ils deviendront éligibles à ce dispositif de préretraite avant la fin du congé de reclassement, telle que prévu à la fiche 14 du PSE, démarrer la rente de préretraite à la date de sortie des effectifs de CCE, à savoir à la fin du congé de reclassement.

Article 11. Rente brute de cessation anticipée d'activité

11.1 Rémunération brute de référence

La rémunération brute de référence qui sert au calcul de la rémunération visée au paragraphe suivant, est constituée du dernier salaire de base précédent la date de rupture du contrat de travail, incidence du 13^{ème} mois compris, plus les éléments suivants pour la même période :

- prime d'ancienneté
- prime d'équipe 2*8
- prime d'équipe 3*8
- complément week-end
- prime chevauchante
- majoration heure de nuit pour personnel posté
- avantage en nature lié aux véhicules de fonction

Pour les personnes à temps partiel les salaires de base seront reconstitués sur l'équivalent d'un temps plein.

11.2 Montant et modalités de versement

L'entreprise garantit aux bénéficiaires du dispositif de pré-retraite, le versement d'une rente brute de préretraite. Cette rente est personnelle. Elle est versée mensuellement par l'organisme gestionnaire des rentes à terme échu, par douzième. Elle prend effet au 1er jour du mois civil suivant le terme du contrat de travail et, sauf les cas prévus dans l'article 9, sera versée jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la liquidation de la retraite de base à taux plein et pendant 60 mois au plus.

Le montant de cette rente brute est fixé de telle sorte qu'au lendemain du terme de son contrat de travail le bénéficiaire perçoive une rente brute d'un montant égal à 70% de sa rémunération brute de référence.

Toutefois, si la rente brute s'établissait à moins de 2000€ selon le calcul ci-dessus, elle serait portée à 2000€ pour les besoins de ce dispositif.

La rente brute est soumise aux prélèvements sociaux obligatoires en vigueur au moment de son versement, à savoir, à ce jour :

- La CSG au taux de 7,5%
- La CRDS au taux de 0,5%
- Une cotisation d'assurance-maladie au taux de 1,7%.
- Une contribution solidaire d'autonomie de 0,3%

Ces contributions seront déduites de la rente brute lors de son versement. Toute variation du taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sur la rente sera à la charge du bénéficiaire.

Sera également déduite la participation du bénéficiaire aux cotisations de protection sociale décrite à l'article 12.

11.3 Revalorisation de la rente brute de préretraite

Chaque année, la rente brute de cessation anticipée d'activité sera revalorisée pour l'ensemble des salariés ayant adhéré au dispositif de pré-retraite, en fonction du pourcentage de revalorisation du point de retraite ARRCO.

La première revalorisation interviendra au mois d'avril de l'année suivant la rupture du contrat de travail

Article 12. Protection Sociale

Afin que le présent dispositif garantisse aux bénéficiaires une protection sociale d'un niveau similaire à celle dont ils auraient bénéficié en tant que salariés, les différents régimes décrits ci-dessous seront maintenus de la façon suivante :

12.1 Assurance Volontaire Vieillesse (AVV)

Pour permettre au préretraité, malgré la cessation anticipée d'activité, de continuer d'acquérir des trimestres à l'Assurance Vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale, son adhésion au dispositif de préretraite emporte de plein droit son adhésion à l'assurance volontaire invalidité vieillesse veuvage prévue au livre 7, titre IV, chapitre 2 du code de la Sécurité Sociale (AVV) jusqu'à la liquidation de sa retraite.

Légalement l'adhésion à l'AVV n'est pas cumulable avec une activité professionnelle. Ainsi, toute reprise d'activité salariée par une bénéficiaire lui fera perdre le bénéfice de ce dispositif de préretraite.

En l'état actuel de la réglementation la référence au calcul de l'assiette de cotisation est la rémunération professionnelle ayant donné lieu à versement de cotisations Sécurité Sociale au cours des six derniers mois précédant l'adhésion au dispositif de préretraite.

L'assiette de cotisation à l'AVV est une assiette forfaitaire déterminée en fonction de la rémunération de référence de l'assuré volontaire concerné.

L'assiette forfaitaire est fixée comme suit :

- revenus servant d'assiette d'un montant égal ou supérieur au plafond de la Sécurité Sociale : l'assiette forfaitaire est égale au plafond de la Sécurité Sociale.
- revenus servant d'assiette d'un montant inférieur au plafond de la Sécurité Sociale mais supérieur à 50% de ce même plafond : l'assiette forfaitaire est égale à 75% du plafond de la Sécurité Sociale.
- revenus servant d'assiette d'un montant inférieur à 50% du plafond de la Sécurité Sociale : l'assiette forfaitaire est égale à 50% du plafond de la Sécurité Sociale.

Le taux de cotisation sur cette assiette forfaitaire est actuellement fixé à 17,75%.

Pour les bénéficiaires dont la rémunération brute de référence mensuelle est égale ou supérieur à 4 410 €, la quote-part salariale est de 6,75% et la quote-part patronale est de 11%, appliqués sur l'assiette forfaitaire de 100% du plafond de la Sécurité Sociale.

Pour les bénéficiaires dont le salaire de référence mensuel est inférieur à 4 410 € mais supérieur à 3 085 €, la quote-part salariale est de 4,7% et la quote-part patronale est de 13,05%, appliquées sur l'assiette forfaitaire de 100% du plafond de la Sécurité Sociale.

Pour les bénéficiaires dont le salaire de référence mensuel est égal ou inférieur à 3 085 €, la quote-part salariale est de 5,80% et la quote-part patronale est de 11,95% appliquées sur l'assiette forfaitaire de 75% du plafond de la Sécurité Sociale.

by PR de CS

Ces taux suivront l'évolution de la législation applicable.

12.2 Régime de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC

Pour permettre l'acquisition des points de retraite complémentaire aux bénéficiaires, les cotisations aux régimes de retraite complémentaires seront calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Seront prélevés de la rente brute des contributions calculées comme suit : quote-part salariale des actifs CCE appliquée à la rente brute de préretraite.

Ces taux suivront l'évolution des cotisations des actifs CCE.

12.3 Régimes Supplémentaires

Les salariés éligibles au régime de retraite supplémentaire régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale garderont cette qualité en application du règlement de ces régimes sous réserve de ne reprendre aucune activité professionnelle.

Les salariés éligibles au régime de retraite supplémentaire régi par l'article 83 continueront à bénéficier de ce régime pendant la période de la garantie et sous réserve que les conditions de révision légales et conventionnelles de l'accord instaurant ce régime aient été respectées.

Seront déduites de la rente brute de préretraite des cotisations calculées comme suit : quote-part salariale des actifs CCE appliquée à la rente brute de préretraite.

Ces taux suivront l'évolution des cotisations des actifs CCE.

12.4 Assurance maladie et Couverture Maladie Universelle (CMU)

Les bénéficiaires auront accès aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant une période de maintien de droits gratuits qui, en l'état de la législation est de 1 an à compter de la date à laquelle ils cesseront de remplir les conditions pour relever du régime général (articles L. 161-8 et R. 161-3 du Code de la Sécurité Sociale).

A l'expiration de ce délai de maintien, ils pourront continuer à bénéficier des prestations en nature soit en qualité d'ayant droit d'un assuré du régime générale de la Sécurité Sociale, soit en bénéficiant du dispositif de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Le gestionnaire sollicitera chaque bénéficiaire 4 mois avant sa date échéance, pour l'inciter à se rendre auprès de sa CPAM afin de fixer sa situation.

Dès lors que le bénéficiaire adhère à la CMU, il payera lui-même les cotisations et récupéra auprès de l'organisme gestionnaire des rentes, sur base de pièce justificative, le montant de la cotisation qui dépasse 0,85% de la rente brute de préretraite pour la période.

12.5 Régimes de mutuelle et de prévoyance

12.5.1 Les bénéficiaires continueront à bénéficier de la couverture de la mutuelle de l'entreprise pendant la durée de leur adhésion à ce dispositif. Les cotisations de mutuelle sont à partager entre le bénéficiaire et CCE, selon le même pourcentage que celui du régime des salariés en activité professionnelle chez CCE.

Seront donc déduites de la rente brute mensuelle des cotisations forfaitaires selon le statut des bénéficiaires, (actuellement à date : 23,52 € en statut « isolé » et 51,94 € en statut « famille »).

Au-delà de la première année de paiement de la rente de préretraite les montants des cotisations évolueront selon le même régime que celui des salariés en activité professionnelle chez CCE.

lg RR de CT

A partir de la liquidation de leur retraite Sécurité Sociale, les bénéficiaires auront la possibilité d'adhérer à la mutuelle des retraités CCE aux mêmes termes que les salariés prenant leur retraite directement de CCE.

12.5.2 Les bénéficiaires continueront à bénéficier d'une couverture de prévoyance organisée par CCE mais limitée aux garanties décès dont bénéficient les salariés en activité professionnelle chez CCE.

Sera déduite de la rente brute une quote-part des primes réelles versées à l'assureur par CCE correspondant à la quote-part payée par les salariés en activité professionnelle chez CCE (actuellement 65% de la prime réelle payée à l'assureur sur la Tranche B).

Au-delà de la première année de paiement de la rente de préretraite les montants des cotisations évolueront selon le même régime que celui des salariés en activité professionnelle chez CCE.

Article 13. Changement de législation – Clause de revoyure

Si, pendant la durée d'application du dispositif, de la date d'adhésion du 1er volontaire à la date de terme du dernier bénéficiaire, la législation de la Sécurité Sociale relative à l'âge légal de départ en retraite ou aux modalités d'acquisition du taux plein est modifiée, l'Entreprise en assurera les risques et les conséquences dans les limites et les conditions précisées ci-après. Le versement de rente de préretraite se poursuivra si les modifications interviennent dans les limites suivantes :

- si l'âge légal de départ à la retraite est porté jusqu'à 63 ans ou,
- si l'âge auquel le taux plein est acquis automatiquement, quelle que soit la durée d'assurance (aujourd'hui 67 ans) ne dépasse pas 68 ans, ou
- si la durée d'assurance à laquelle est subordonnée l'acquisition du taux plein de la retraite du régime général de la Sécurité sociale est augmentée dans une limite inférieure ou égale à 8 trimestres d'assurance,
- si les modifications précitées portent la durée maximale du versement de la rente à 6 ans au plus.

En outre, la Direction s'engage à réunir les organisations syndicales sans délai, pour adapter les dispositions de l'accord visé au paragraphe 12 ci-dessus, dans l'hypothèse où, pour tenir compte des modifications qui précèdent, des mesures d'adaptations aux régimes AGIRC et ARRCO seraient prises et ce, afin de permettre aux bénéficiaires de la rente de préretraite, alors en cours de service, de prolonger l'acquisition de points de retraite complémentaire, à due concurrence, des modifications intervenues dans le Régime Général, dans les termes du présent dispositif de Préretraite.

En cas de nouvelle évolution de la législation sur les retraites au cours des années 2013 à 2015 non prévues dans les paragraphes précités, une réunion avec les partenaires sociaux sera également convoquée afin d'examiner la situation.

Article 14. Validité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, cet accord fera l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales de CCE, et ce qu'elle soit -ou non- signataire du présent accord.

La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément à l'article L. 2232-12 du Code du Travail.

lyr ou w

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

Article 15. Durée de l'accord et suivi

Le présent Accord est un accord à durée déterminée. Il est conclu dans le cadre des projets de réorganisation et pour la durée d'application du PSE qui en découle relative à cette mesure de préretraite.

Sous réserve de l'absence d'opposition valablement notifiée, le présent Accord entrera en vigueur à compter de sa signature et prendra nécessairement fin à compter de la dernière date possible d'adhésion dépendant des différents projets et au plus tard avant le 30.04.2014. Les effets de cet accord se poursuivront pour les adhésions enregistrées avant cette date.

Les organisations syndicales représentatives des salariés au sein de CCE seront informées annuellement au moment des Négociations Annuelles Obligatoires des statistiques concernant le dispositif préretraite ainsi que de tout changement de l'organisme gestionnaire de rentes.

Article 16. Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé :

- en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE de Nanterre, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique,
- et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 13 mai 2013

En 8 exemplaires

La Direction :

Le délégué syndical central CFDT :

Le délégué syndical central CFE-CGC :

Le délégué syndical central CGT :

Le délégué syndical central FO :